

14

Colección **Estudios e Informes**

La empleabilidad
de la Juventud de
la CAPV y el
acceso al mercado
laboral desde una
perspectiva
regional europea
comparada



**CES
EGAB**

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

**“La empleabilidad de la juventud de la CAPV y el acceso al
mercado laboral desde una perspectiva regional europea
comparada”**

Aprobado por el Pleno del CES Vasco el 16 de febrero de 2018

Aprobado por la Comisión del Estudio de Iniciativa Propia el 15 de enero de 2018.

Responsable en CES Vasco: Leire Ozerin

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 PLANTEAMIENTO GENERAL DEL ESTUDIO.....	13
1.2 CONTENIDO Y METODOLOGÍA	13
CAPITULO 2: PANORAMA DEMOGRÁFICO, EDUCATIVO Y DEL MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD DE LA CAPV	15
2.1 EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEMOGRÁFICAS DE LA CAPV: LAS PERSONAS JÓVENES EN EDAD DE TRABAJAR.....	17
2.1.1 Presentación y datos clave.....	17
2.1.2 Evolución demográfica: envejecimiento de la población.....	17
2.1.3 La población en la CAPV: evolución reciente y grupos de edad	18
2.1.4 Evolución reciente y composición de la juventud vasca en edad laboral	19
2.1.5 Proyección de población y población joven en edad laboral	20
2.2 LA JUVENTUD DE LA CAPV EN RELACIÓN A LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN REGLADA.....	22
2.2.1 Presentación y datos clave.....	22
2.2.2 La ocupación principal de la población joven: la formación	22
2.2.3 La formación de la población y de la juventud vasca.....	24
2.2.4 La población joven estudiante y titulación alcanzada	25
2.2.5 Otros indicadores con relación a la formación	34
2.3 EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA POBLACIÓN JOVEN.....	37
2.3.1 Presentación y datos clave.....	37
2.3.2 Formación de demanda: formación en las empresas	39
2.3.3 Formación de oferta: formación (prioritariamente) para personas ocupadas	42
2.3.4 Formación de oferta: formación (prioritariamente) para desempleadas/os	44
2.4 TRANSICIÓN A LA ACTIVIDAD LABORAL: PROGRAMAS DE PRÁCTICAS Y BECAS.....	45
2.4.1 Presentación y resultados clave.....	45
2.5 LA RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES.....	49
2.5.1 Presentación y datos clave.....	49
2.5.2 La juventud con relación a la actividad laboral.....	51
2.5.3 La juventud en el mercado laboral	58
2.6 INSERCIÓN, TRAYECTORIA Y EXPERIENCIA LABORAL DE LA JUVENTUD	65
2.6.1 Presentación y datos clave.....	65
2.6.2 Inserción en el mercado laboral	66
2.6.3 Experiencia y trayectoria laboral de la juventud vasca	72
2.6.4 Condiciones laborales de las personas jóvenes	74
CAPITULO 3: LAS CARACTERÍSTICAS FUTURAS DEL EMPLEO.....	79
3.1 CARACTERÍSTICAS FUTURAS DEL EMPLEO EN EL CONTEXTO 4.0.....	81
3.1.1 Introducción: el Contexto 4.0.....	81

3.1.2	Actividades y ocupaciones generadoras de oportunidades de empleo en el Contexto 4.0	83
3.1.3	Consecuencias cualitativas de la revolución 4.0 en el mundo del empleo	97
3.1.4	Políticas de apoyo al desarrollo de la Industria 4.0	112
3.2	CONTRASTE CUALITATIVO: FOCUS GROUP	119
3.2.1	Introducción	119
3.2.2	Focus group 1 – organizaciones empresariales.....	120
3.2.3	Focus Group 2 – organizaciones sindicales.....	125
3.2.4	Focus Group 3 – organizaciones juveniles	128
3.2.5	Conclusiones de los Focus Groups.....	132
CAPITULO 4: ANÁLISIS COMPARADO DE LA CAPV CON TRES REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA: BAVIERA (ALEMANIA), FLANDES (BÉLGICA) Y ESCOCIA (REINO UNIDO)		135
4.1	INTRODUCCIÓN	137
4.2	MARCO EUROPEO EN FAVOR DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL	138
4.2.1	La política de la Unión Europea en favor de la empleabilidad de las personas jóvenes	138
4.2.2	Acciones y programas clave desarrollados por la Unión Europea respecto al empleo juvenil.....	140
4.3	COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN DE LA JUVENTUD DE LA CAPV CON LA EXISTENTE EN LAS TRES REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA	143
4.3.1	Breve aproximación a las regiones de Baviera, Flandes y Escocia.....	143
4.3.2	Comparativa regional desde una perspectiva de edad: principales indicadores regionales relativos a jóvenes	145
4.4	PRINCIPALES POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS EN LAS REGIONES DE REFERENCIA DIRIGIDAS A FOMENTAR EL EMPLEO JUVENIL	157
4.4.1	Introducción	157
4.4.2	Principales políticas y estrategias desarrolladas en Baviera	157
4.4.3	Principales políticas y estrategias desarrolladas en Flandes.....	159
4.4.4	Principales políticas y estrategias desarrolladas en Escocia.....	162
4.5	PRINCIPALES PROGRAMAS DE APOYO EN EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA	165
4.5.1	Introducción	165
4.5.2	Principales programas de apoyo existentes en Baviera	166
4.5.3	Principales programas de apoyo existentes en Flandes.....	171
4.5.4	Principales programas de apoyo existentes en Escocia.....	174
4.5.5	Buenas prácticas de interés detectadas en otros ámbitos geográficos europeos..	179
4.6	SITUACIÓN COMPARADA CON LA CAPV: ALGUNAS CONCLUSIONES	181
4.6.1	Breve introducción a la política de apoyo a la empleabilidad juvenil en la CAPV ..	181
4.6.2	Principales elementos diferenciales de la realidad laboral y las experiencias de apoyo a la empleabilidad juvenil de las tres regiones europeas de interés para la CAPV	189

CAPITULO 5:	RESUMEN Y CONSIDERACIONES.....	197
5.1	RESUMEN	199
5.1.1	Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV	199
5.1.2	Características futuras del empleo	204
5.1.3	ANÁLISIS COMPARADO DE LA CAPV CON REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA.....	211
5.2	CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES.....	215
Anexo 1:	INDICADORES DE INSERCIÓN LABORAL POR TITULACIÓN UNIVERSITARIA	227
Anexo 2:	FICHA PROGRAMAS DE BECAS ANALIZADOS.....	233
Anexo 3:	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, CONTRATOS TEMPORALES DE FORMACIÓN Y EN PRÁCTICAS A MENORES DE 35 AÑOS.....	273
Anexo 4:	PARTICIPANTES EN LOS FOCUS GROUPS	277

INDICE DE CUADROS

Cuadro 2.1:	Edad media en las CC.AA. Evolución 2010-2016.....	18
Cuadro 2.2:	Población por grupos de edad. CAPV, 2010-2016	19
Cuadro 2.3:	Composición y evolución de la población joven. CAPV, 2010-2016	20
Cuadro 2.4:	Proyección de población para la CAPV y grupos de edad. 2016-2031	20
Cuadro 2.5:	Composición y evolución de la población joven. CAPV, 2016-2031	21
Cuadro 2.6:	Población joven, según su situación ante los estudios, y grupos de edad. 2015.....	24
Cuadro 2.7:	Población no estudiante y nivel de instrucción alcanzado. 2010 y 2015.....	25
Cuadro 2.8:	Distribución de la población joven (por grupo de edad) según el nivel de instrucción alcanzado. 2015	25
Cuadro 2.9:	Matriculación en formación profesional (de grado medio y superior) y estudios universitarios. CAPV, promedios quinquenales.....	26
Cuadro 2.10:	Evolución de personas tituladas en FP y distribución vertical por familia profesional. Total CAPV.....	28
Cuadro 2.11:	Evolución de la formación profesional dual en régimen de alternancia. Total y por tipología de centros	29
Cuadro 2.12:	Personas que han finalizado los estudios de primer y segundo ciclo y de grado, en las universidades vascas y ámbito de conocimiento	29
Cuadro 2.13:	Personas que han finalizado los estudios de primer y segundo ciclo y de grado, en las universidades vascas y ámbito de conocimiento. Valor promedio, grupos quinquenales	29
Cuadro 2.14:	Participación femenina en las personas que han finalizado los estudios de primer y segundo ciclo y de grado, en las universidades vascas y ámbito de conocimiento. Valor promedio, grupos quinquenales	30
Cuadro 2.15:	Personas que han finalizado másteres en las universidades vascas y participación femenina (%).....	30
Cuadro 2.16:	Personas que han finalizado los estudios de grado (promedio 2013/14-2014/15), según titulación	31
Cuadro 2.17:	Otras características de las personas egresadas de las universidades vascas.....	32
Cuadro 2.18:	Realización de prácticas voluntarias por parte del alumnado de la UPV/EHU.....	33
Cuadro 2.19:	Tasa de abandono escolar prematuro (18 a 24 años). UE-28, principales países de referencia y CAPV	34
Cuadro 2.20:	Tasa de estudios terciarios (30-34 años). UE-28, principales países de referencia y CAPV	34
Cuadro 2.21:	Tasa de escolaridad por grupos de edad cumplida y nivel educativo. CAPV. 2014-2015	35
Cuadro 2.22:	Tasa de bruta de graduación, total y por género. CAPV. 2012-2013.....	36
Cuadro 2.23:	Comparativa de los resultados de PISA 2006-2015. Comunidades Autónomas y OCDE.....	36
Cuadro 2.24:	Ranking 15 primeros países. Resultados PISA 2015	37
Cuadro 2.25:	Participantes en formación bonificada programada en empresas, según edad. CAPV, 2010-2015	39
Cuadro 2.26:	Distribución de la población participante en formación bonificada según sexo. CAPV, 2010-2015	40
Cuadro 2.27:	Formación bonificada programada por las empresas. Horas de formación recibidas, según edad de los trabajadores. CAPV, 2010-2015.....	40
Cuadro 2.28:	Acciones estratégicas formativas programadas por las empresas. Asistentes según edad y promedio de horas impartidas. CAPV, 2011-2015	41
Cuadro 2.29:	Personas que han obtenido un certificado de profesionalidad en la CAPV, por grupos de edad	43

Cuadro 2.30:	Población 16-34 años que ha obtenido un certificado de profesionalidad, por familia profesional.....	43
Cuadro 2.31:	Formación para el empleo de oferta abierta. Asistentes a cursos ofertados por centros de formación acreditados, según edad. CAPV, 2011-2015	44
Cuadro 2.32:	Participantes en formación para desempleados/as, según edad. CAPV, 2015-2016	44
Cuadro 2.33:	Participantes menores de 35 años en formación para desempleados/as, por familias profesionales. 2016	45
Cuadro 2.34:	Principales características y requisitos de los programas analizados.....	48
Cuadro 2.35:	Población ocupada según grupos de edad / género. CAPV (miles)	52
Cuadro 2.36:	Población parada según grupos de edad y género. CAPV (miles)	53
Cuadro 2.37:	Tasa de paro según grupos de edad y género. CAPV	53
Cuadro 2.38:	Población ocupada según nivel de estudios y edad. CAPV.....	55
Cuadro 2.39:	Población parada según nivel de estudios y edad. CAPV	55
Cuadro 2.40:	Población ocupada según categoría profesional y edad. CAPV (miles)	55
Cuadro 2.41:	Población ocupada según sector de actividad y edad. CAPV	57
Cuadro 2.42:	Población afiliada por grandes grupos de edad (media anual, miles). CAPV	58
Cuadro 2.43:	Población afiliada joven por sexo y grupos de edad (miles). Total CAPV.....	59
Cuadro 2.44:	Distribución de la población total y joven afiliada, por regímenes (%). CAPV, 2010 y 2015	60
Cuadro 2.45:	Contratación de personas jóvenes menores de 30 años por tipo de contrato. CAPV, 2010-2016	60
Cuadro 2.46:	Contratos de personas jóvenes y grupos de edad, según tipo de contrato. 2016.....	61
Cuadro 2.47:	Contratos suscritos por la población menor de 30 años, según sexo y nivel de estudios. 2016.....	62
Cuadro 2.48:	Contratos suscritos por la población menor de 30 años, por sexo y nivel de estudios. 2010-2016	62
Cuadro 2.49:	Paro registrado por grupos de edad. CAPV, 2010-2016.....	63
Cuadro 2.50:	Paro registrado de la población joven, por sexo y edad. CAPV, 2010-2016.....	64
Cuadro 2.51:	Personas en desempleo, menores y mayores de 25 años, y por tiempo en el desempleo. CAPV 2010-2016	64
Cuadro 2.52:	Indicadores de inserción laboral de las promociones universitarias. Conjunto de universidades vascas	66
Cuadro 2.53:	Tasas de actividad, empleo y paro de la población egresada, según sexo. Conjunto de universidades vascas	67
Cuadro 2.54:	Canales de acceso al primer empleo. Conjunto de universidades vascas.....	68
Cuadro 2.55:	Empleo encajado y relacionado* con los estudios (%).Conjunto de universidades vascas.....	68
Cuadro 2.56:	Lugares de trabajo de la juventud ocupada, según sexo, edad o nivel de estudios (%). 2015	73
Cuadro 2.57:	Razones para trabajar a tiempo parcial. 2011-2015	75
Cuadro 2.58:	Porcentaje de empleo a tiempo parcial, según titulación y sexo.....	76
Cuadro 2.59:	Juventud ocupada de 16 a 29 años con jornada parcial, según sexo (%). Euskadi y países de la UE. 2015	76
Cuadro 2.60:	Salario medio de las personas. Total, sexo y grupos de edad.....	77
Cuadro 2.61:	Evolución de los salarios de las personas por grupos de edad y sexo en la CAPV, 2008-2014.	78
Cuadro 2.62:	Salario neto mensual en 14 pagas de la población ocupada a jornada completa (euros), según titulación y sexo.	78
Cuadro 3.1:	Las revoluciones industriales.....	81

Cuadro 3.2:	Evolución de la población ocupada por grandes sectores de actividad en la CAE, 2000-2016	84
Cuadro 3.3:	Evolución de la población ocupada por subsectores de actividad en la CAE, 2000-2016	85
Cuadro 3.4:	Evolución de los pesos porcentuales de las distintas ocupaciones en la CAPV. 2009 y 2015.	88
Cuadro 3.5:	Subsectores de actividad según su potencial de crecimiento en la próxima década en Europa.....	90
Cuadro 3.6:	Estimación de la evolución del empleo por sectores en la CAPV. Periodo 2015-2025.....	94
Cuadro 3.7:	Las 25 ocupaciones con mayor probabilidad de computerización.....	98
Cuadro 3.8:	Las 25 ocupaciones con menor probabilidad de computerización.....	98
Cuadro 3.9:	Potencial de automatización por países de la OCDE	100
Cuadro 3.10:	Factores y tendencias de cambio en las competencias y habilidades requeridas por la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación.	104
Cuadro 3.11:	Retos derivados del contexto 4.0 y sus requerimientos en términos de competencias profesionales	106
Cuadro 3.12:	Factores y tendencias de cambio en los modos de trabajo relacionadas con la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación.	108
Cuadro 3.13:	Libro Blanco sobre el Futuro de Europa	113
Cuadro 3.14:	Iniciativas de la Comisión Europea para formar una red pan-Europea de Centros de Innovación Digital	115
Cuadro 3.15:	Iniciativas de los Estados Miembros en el contexto 4.0 en vigor en 2017	116
Cuadro 3.16:	Industria 4.0 – Áreas de actuación	117
Cuadro 3.17:	Preguntas eje para la discusión y el debate en los Focus Group	119
Cuadro 4.1:	Indicadores relevantes Europa 2020, CAPV en comparación con Estados Miembros y media UE-28.....	139
Cuadro 4.2:	Principales indicadores regionales de Baviera, Flandes y Escocia, y su comparación con la CAPV (último año disponible)	143
Cuadro 4.3:	Población total joven (15-34 años), 2002-2016 (miles de personas) en las regiones de referencia y la CAPV	146
Cuadro 4.4:	Población joven de 30-34 años por género, según nivel de estudios alcanzado, en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%).....	149
Cuadro 4.5:	Tasa de abandono escolar prematuro (18-24 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV 2002-2016	149
Cuadro 4.6:	Tasas de actividad (15-24 años y 25-34 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2010-2016	150
Cuadro 4.7:	Porcentaje de Ni-Nis (15-24 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2010-2016	151
Cuadro 4.8:	Tasas de empleo y desempleo juvenil 15-24 años, en las regiones de referencia y la CAPV, 2010-2016 (%).....	152
Cuadro 4.9:	Número de horas medias trabajadas por el empleo joven (15-24), total y por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2002-2016	154
Cuadro 4.10:	Condiciones de trabajo asociados a los trabajadores jóvenes (menores de 35 años), en países europeos, 2015	154
Cuadro 4.11:	Condiciones de vida asociadas a los jóvenes (18-24 años y 25-34 años) en países europeos, 2012	156
Cuadro 4.12:	Principales cuestiones tratadas por la Comisión para el Desarrollo de la Fuerza Laboral Juvenil de Escocia.....	163
Cuadro 4.13:	Grandes líneas de actuación de la Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil	164
Cuadro 4.14:	Líneas de actuación prioritarias dentro del ámbito operativo “Fomento del empleo juvenil” en la CAPV.....	183

Cuadro 4.15:	Ejes de actuación y medidas de incentivación y apoyo ligados con el programa operativo 3: “Fomento del Empleo Juvenil” del “Plan Estratégico de Empleo 2017-2020” de la CAPV.....	185
Cuadro 4.16:	Objetivos estratégicos de las áreas de Educación y Empleo. Plan Joven 2014-16 de la CAPV.....	187
Cuadro 4.17:	Principales programas y actividades públicas de apoyo a la empleabilidad y la inserción laboral de la juventud disponibles en la CAPV	188
Cuadro 4.18:	Elementos diferenciales de la experiencia de Baviera.....	192
Cuadro 4.19:	Elementos diferenciales de la experiencia de Flandes	193
Cuadro 4.20:	Elementos diferenciales de la experiencia de Escocia	194

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1:	Evolución de la edad media en la CAPV y España. 2000-2016	17
Gráfico 2.2:	Estructura de la población, según grupos de edad (% sobre población total). CAPV, 2010 y 2016.....	19
Gráfico 2.3:	Estructura de la población de la CAPV, según grupos de edad. 2016 y 2031	20
Gráfico 2.4:	Estructura de la población joven de la CAPV, según grupos de edad (%). 2016-2020-2031	21
Gráfico 2.5:	Ocupación principal de la juventud vasca de 16 a 29 años (%).....	23
Gráfico 2.6:	Porcentaje de jóvenes de 16 a 29 años cuya ocupación principal es el estudio, según edad. CAPV, 2015.....	23
Gráfico 2.7:	Población estudiante, según grupo de edad de la juventud vasca (%).....	24
Gráfico 2.8:	Nivel de instrucción alcanzado por la población no estudiante, según grupos de edad (%). 2015.....	24
Gráfico 2.9:	Evolución de la matriculación en formación profesional de grado medio y superior y en estudios universitarios. CAPV	26
Gráfico 2.10:	Tasa de participación femenina en la matriculación en formación profesional (de grado medio y superior) y universitaria. CAPV, promedios quinquenales.....	27
Gráfico 2.11:	Evolución del volumen de prácticas voluntarias y curriculares. UPV/EHU, 2007-2015.....	33
Gráfico 2.12:	Tasa de escolaridad, por grupos de edad cumplida. CAPV.....	35
Gráfico 2.13:	Porcentaje de participantes jóvenes sobre el total de participantes en formación bonificada, según sexo. CAPV, 2010-2015.	39
Gráfico 2.14:	Porcentaje de asistentes jóvenes sobre el total de asistentes en acciones estratégicas de formación, según sexo. CAPV, 2011-2015.....	41
Gráfico 2.15:	Tasa de actividad. Población 16 y más años y menor de 25 años y de 25 y más años (%). CAPV	51
Gráfico 2.16:	Tasa de empleo. Población 16 y más años y menor de 25 años y de 25 y más años (%). CAPV	51
Gráfico 2.17:	Tasa de paro. Población total, menor de 25 años y de 25 y más años (%). CAPV.....	54
Gráfico 2.18:	Tasa de paro de la población joven (menos de 25 años) por grupos de edad (%). CAPV	54
Gráfico 2.19:	Población ocupada y población ocupada joven según categoría profesional (%). CAPV	56
Gráfico 2.20:	Población ocupada y población ocupada joven según sector de actividad (%). CAPV	57
Gráfico 2.21:	Población joven sobre el total de la población afiliada, por sexo (%).....	59
Gráfico 2.22:	Variación interanual de la población afiliada (%). Población total y joven, según sexo	59
Gráfico 2.23:	Contratos jóvenes (menores de 30 años) s/ total contratos, según tipo de contrato (%).....	61
Gráfico 2.24:	Paro registrado en la CAPV (total y población joven). Tasa de variación interanual (%).....	63
Gráfico 2.25:	Paro registrado joven (menores de 25 años), según tiempo en desempleo. 2010 y 2016	64
Gráfico 2.26:	Tasa de actividad, empleo y paro por campo del conocimiento. Universidades vascas, promoción 2012.....	67
Gráfico 2.27:	Empleo encajado por campo de conocimiento y sexo. Conjunto de universidades vascas, prom, 2012	68
Gráfico 2.28:	Empleo bastante o muy relacionado con los estudios por campo de conocimiento y sexo. Conjunto de universidades vascas, promoción 2012	69

Gráfico 2.29:	Tasa de actividad, empleo y paro de la población con titulación de formación profesional. 2009-2015.....	69
Gráfico 2.30:	Tasa de empleo de la personas con formación profesional; familias profesionales. Promedio 2009-2015	70
Gráfico 2.31:	Tasa de empleo relacionado con la formación adquirida por familias profesionales. Activos con experiencia laboral. Promedio 2009-2015	70
Gráfico 2.32:	Intervalo de tiempo entre fin de estudios de FP y primer empleo. Total activos/as con experiencia laboral	71
Gráfico 2.33:	Experiencia laboral entre los 16 y los 34 años, según edad cumplida (%). 2015	72
Gráfico 2.34:	Jóvenes de 16 a 29 años con experiencia laboral (%). 2004-2015.....	72
Gráfico 2.35:	Momento de acceso al primer trabajo; de 16 a 29 años, jóvenes con experiencia laboral (%).....	72
Gráfico 2.36:	Experiencia laboral de los jóvenes en el extranjero, según edad y estudios finalizados (%)......	72
Gráfico 2.37:	Antigüedad en el empleo de la juventud ocupada de 16-29 años (%)......	73
Gráfico 2.38:	Juventud ocupada de 16 a 29 años según tipo de contrato (%). CAPV	74
Gráfico 2.39:	Juventud ocupada de 16 a 29 años con contrato temporal (%). Comparativa europea, 2015	74
Gráfico 2.40:	Juventud ocupada de 16 a 29 años por tipo de jornada y sexo (%), 2000-2015	75
Gráfico 2.41:	Salario neto mensual en 14 pagas (personas con titulación universitaria). Ámbito de conocimiento y jornada. Conjunto de universidades vascas, promoción de 2012	78
Gráfico 3.1:	Evolución de la población ocupada por sectores de actividad en la CAPV.....	83
Gráfico 3.2:	Evolución de la composición del VAB por sectores de actividad (%) en la CAPV	84
Gráfico 3.3:	Evolución de la población afiliada a la Seguridad Social del sector servicios, en la CAPV 2009-2016	86
Gráfico 3.4:	Evolución de la población afiliada a la seguridad social del sector industrial manufacturero, 2009-2016	87
Gráfico 3.5:	Evolución de las ocupaciones en el periodo 2009-2015. Tasas de variación (%)......	88
Gráfico 3.6:	Tendencias del empleo por sectores. UE-28+, 2005-2015-2025.....	89
Gráfico 3.7:	Tendencias del empleo por sectores. España 2005-2015-2025.....	91
Gráfico 3.8:	Estructura ocupacional por sectores. UE-28+, 200 y 2025.....	92
Gráfico 3.9:	Tendencias del empleo por ocupaciones. España 2005-2015-2025	93
Gráfico 3.10:	Ranking de ramas de actividad del sector servicios que experimentarán crecimiento del empleo en en la CAPV en el periodo 2015-2025	94
Gráfico 3.11:	Evolución del empleo en las ramas industriales en la CAPV en el periodo 2015-25. Tasas de variación (%).....	95
Gráfico 3.12:	Evolución del empleo por ocupaciones en la CAPV en el periodo 2015-25. Tasas de variación (%)	96
Gráfico 3.13:	Evolución de las ocupaciones en la industria manufacturera. CAPV 2015-25.....	96
Gráfico 3.14:	Potencial técnico de automatización por sectores	102
Gráfico 3.15:	Evolución de la población ocupada por sectores según nivel de estudios terminados en la CAE, 2000-2013	103
Gráfico 3.16:	Previsiones de evolución de los niveles de cualificación de la población ocupada, según ocupaciones. EU-28+, 2015-2025	104
Gráfico 3.17:	Digitalización de la economía: principales riesgos sociales	110
Gráfico 4.1:	Evolución población joven 2002-2016, (año 2002=100) en las regiones de referencia y la CAPV	147
Gráfico 4.2:	Población 30-34 años, según nivel de estudios alcanzado en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%).....	148

Gráfico 4.3:	Tasa de empleo y paro juvenil (15-24 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%).....	152
Gráfico 4.4:	Población ocupada joven 15-24 años según nivel de estudios, en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%).....	153
Gráfico 4.5:	Porcentaje de personas jóvenes (15-24 años) autoempleadas sobre el total de personas jóvenes ocupadas, en las regiones de referencia y la CAPV, 2011-2016	155
Gráfico 4.6:	Edad media de emancipación de la juventud en la CAPV y países europeos	156

CAPITULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO GENERAL DEL ESTUDIO

La cuestión de la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes es siempre relevante, en la medida en que su adecuada implementación es garantía de futuro para cualquier sociedad y para un satisfactorio desarrollo económico. En la actualidad, además, la sociedad vasca y la europea se enfrentan a problemas añadidos a este respecto.

Así, la crisis económica y financiera puso de relieve, con más crudeza si cabe, la mayor dificultad de acceso de las personas jóvenes europeas al mercado laboral, provocando unos niveles de desempleo juvenil excesivamente altos, especialmente en los países del sur de Europa, además de un deterioro de sus condiciones laborales. Las tasas de desempleo juvenil suelen ser por lo general mayores que las de los demás grupos de edad, según países incluso el doble o más del doble; pero la crisis hizo que se alcanzasen unos niveles alarmantes.

Al margen de la crisis económica, entre los elementos que tradicionalmente se apuntan como las principales causas de la mayores tasas de desempleo juvenil se incluyen diversos factores provenientes de tres ámbitos interconectados: el educativo-formativo, la estructura económica del país, el del mercado de trabajo, contemplándolos desde las dimensiones personal, socio-personal y contextual-estructural. Cuestión también a considerar son las circunstancias y entornos del empleo, cuando se produce, y cómo se desenvuelve en los primeros años.

Además de lo anterior, los cambios acelerados en el área de las tecnologías de la información y la comunicación, la digitalización de los procesos de trabajo, la robotización de la producción, etc., el llamado contexto 4.0, industria 4.0 o economía 4.0 están revolucionando la organización productiva y la composición sectorial de la economía, transformando profundamente las ocupaciones y paralelamente las necesidades de personal por parte de las empresas y organizaciones de todo tipo; en particular, en lo relativo a la formación y las competencias de la población ocupada, con unos niveles de exigencia y cualificaciones cada vez más elevados y cambiantes. Este proceso complica notablemente el proceso de integración laboral de las personas jóvenes, añadiendo continuamente requisitos para su empleabilidad.

En ese contexto, el objeto de este estudio es realizar un análisis de la empleabilidad presente y futura de la juventud vasca y su acceso al mercado laboral, desde una perspectiva comparada a nivel europeo. Con ese objetivo se analiza en primer término el panorama demográfico, educativo y del mercado laboral en Euskadi, y en particular de las personas jóvenes vascas, tanto retrospectivamente como prospectivamente. Así mismo, se perfilan las características futuras del empleo en la CAPV, teniendo en cuenta las tendencias previsibles de su evolución en el contexto 4.0., en el que la juventud vasca se va a tener que desenvolver laboralmente. Y finalmente, se realiza un análisis comparativo de la CAPV con tres regiones europeas de referencia respecto a la situación de las personas jóvenes en el mercado laboral y de las políticas para promover su empleabilidad, identificando procesos exitosos a este respecto.

1.2 CONTENIDO Y METODOLOGÍA

De acuerdo con los objetivos planteados, el presente informe se estructura en cinco capítulos, incluido el presente capítulo 1 de Introducción:

- El Capítulo 2 aborda el panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de las personas jóvenes vascas, analizando los grandes rasgos de los aspectos demográficos, educativos y del mercado laboral en Euskadi para el periodo 2000-2015, y tendencialmente para a lo largo de la próxima década, hasta el 2020/2025. El objetivo de este capítulo es responder a las siguientes cuestiones clave en el análisis de la empleabilidad de la juventud vasca: cuál es la magnitud del

colectivo según rangos de edad; qué perfiles formativos y de cualificación presenta y cuál es su situación y sus especificidades en relación al mercado laboral. Así mismo, cómo se prevé que van a evolucionar estas cuestiones a medio y largo plazo.

La información presentada procede de estadísticas elaboradas por organismos oficiales, lo que garantiza la calidad, continuidad, homogeneidad y comparabilidad de la información presentada. En líneas generales, corresponde a la producción estadística de Eustat (Instituto Vasco de Estadística), INE (Instituto Nacional de Estadística) y otros organismos públicos encargados de la publicación de registros concretos (Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, del Gobierno Vasco, así como el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entre otros).

- El Capítulo 3 analiza las características futuras del empleo y sus tendencias de evolución, estudiando cómo van a evolucionar las oportunidades de empleo de la juventud vasca en el contexto 4.0. En primer término, se presenta un resumen de las proyecciones y prospecciones cuantitativas y cualitativas existentes a nivel internacional y de la CAPV, mostrando cómo se está transformando y se prevé que se transforme el empleo en términos de volumen y características, prestando atención a las actividades y ocupaciones que se prevé podrán generar oportunidades de trabajo en el contexto 4.0., así como las titulaciones, cualificaciones y competencias que van a ser requeridas. Se utiliza para ello información procedente de diversos estudios al respecto, especialmente, en la vertiente cuantitativa, las previsiones a nivel europeo de Cedefop y a nivel de la CAPV de Lanbide (Future Lan).

En segundo lugar, el capítulo presenta los resultados de un contraste cualitativo de las tendencias analizadas, contraste realizado a través de tres focus group en los que las personas participantes fueron propuestas respectivamente por organizaciones empresariales (FG1), por organizaciones sindicales (FG2) y por IKASLAN, HETEL, las asociaciones de estudiantes de las tres universidades con sede en la CAPV y el Consejo de la Juventud de Euskadi (FG3).

- El Capítulo 4 realiza un análisis comparado de la realidad de la CAPV en materia de empleabilidad y acceso al mercado laboral de las personas jóvenes con la existente en tres regiones europeas de referencia. Además de revisar las políticas que desde el ámbito europeo se vienen realizando en los últimos años en el fomento de la empleabilidad juvenil, el capítulo trata de identificar iniciativas exitosas en las políticas de empleo que favorecen la inserción laboral de los jóvenes, delimitando los elementos diferenciales de estas iniciativas en las regiones seleccionadas.

Estas regiones han sido Baviera (Alemania), Flandes (Bélgica) y Escocia (Reino Unido), las cuales, como la CAPV, cuentan con elevados niveles de autonomía política y un alto grado desarrollo económico. El análisis se ha realizado en base a fuentes estadísticas y documentales procedentes de los organismos gubernamentales y estadísticos de las respectivas regiones.

- Por último, el capítulo 5 es de Resumen y Consideraciones, extraídas de cada ámbito de análisis y con la finalidad de ofrecer una base de información para la reflexión, que pueda servir de orientación y guía a los distintos agentes involucrados en las políticas e iniciativas encaminadas a mejorar la empleabilidad de la juventud vasca.

CAPITULO 2: PANORAMA DEMOGRÁFICO, EDUCATIVO Y DEL MERCADO LABORAL DE LA JUVENTUD DE LA CAPV



Consejo Económico
y Social Vasco
Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzardea

2.1 EVOLUCIÓN Y PERSPECTIVAS DEMOGRÁFICAS DE LA CAPV: LAS PERSONAS JÓVENES EN EDAD DE TRABAJAR

2.1.1 Presentación y datos clave

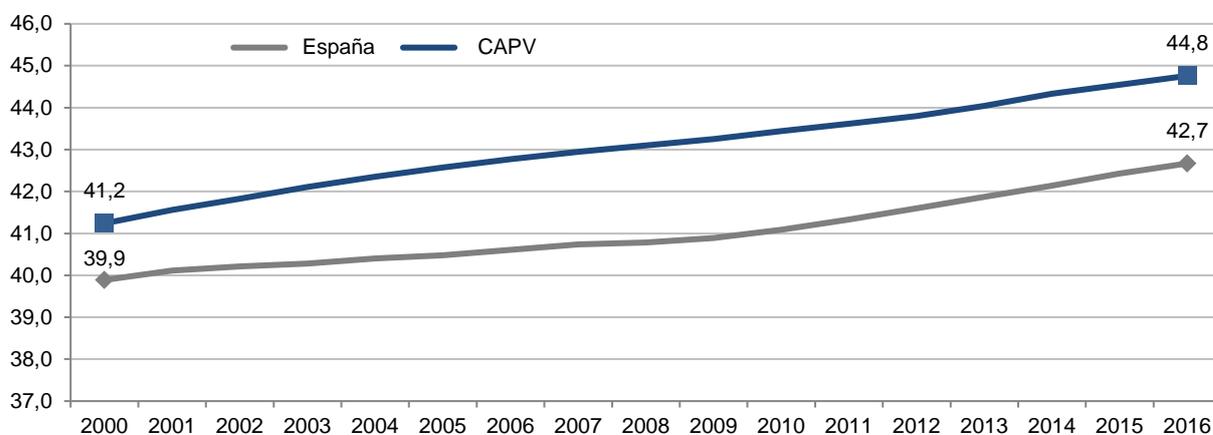
El objetivo de este apartado es establecer el contexto demográfico de la CAPV en el que se inserta la población joven, en atención a dos cuestiones: de una parte, el volumen y composición de la población joven actual y de otra, la evolución estimada de la población (proyección) y por lo tanto, de la población joven de la próxima década (2031). Los datos clave y principales resultados son:

- La sociedad vasca envejece y éste es un hecho compartido, la edad media de la población vasca es de casi 45 años. Es una de las CC.AA más envejecidas y participa de un entorno en el que todas las sociedades desarrolladas envejecen.
- La población joven (16-34 años) asciende a 399.417 personas en 2016, y en los últimos seis años ha perdido más de 93.000 personas.
- Para 2031 las proyecciones demográficas estiman la población joven en 404.730 personas, orden de magnitud similar al actual y que tendrá que afrontar una pérdida de casi 182.000 personas en el grupo de 35 a 64 años.
- En definitiva, la población joven perderá peso (del 18,3% al 16,8%), al igual que el conjunto de la población potencialmente activa (del 63% al 58%).

2.1.2 Evolución demográfica: envejecimiento de la población

El envejecimiento de la población es una realidad compartida en las sociedades avanzadas, del que es partícipe la C.A. de Euskadi, y que es el resultado de dos hechos: el descenso de la tasa de fertilidad de las mujeres y el aumento de la esperanza de vida. El resultado conjunto es (incluido el impacto del saldo migratorio) el aumento continuado de la edad media de la población. El gráfico adjunto muestra la evolución de la edad media en la CAPV y España y refleja el envejecimiento como hecho compartido (crecimiento continuado del indicador); además, éste es mayor en el caso de la CAPV, con una edad media de casi 45 años frente a los casi 43 de España.

Gráfico 2.1: Evolución de la edad media en la CAPV y España. 2000-2016



Fuente: Padrón Continuo, INE

El cuadro adjunto recoge la evolución de la edad media en las comunidades autónomas¹ del Estado, considerando tres años de referencia, 2000, 2010 y 2016. Se pone de manifiesto que el envejecimiento es un hecho compartido, aunque con matices:

- Asturias, Castilla León y Galicia son las comunidades más envejecidas, superando los 46 años de edad media. Y frente a ellas, Baleares y Murcia se sitúan por debajo de los 41 años.
- La CAPV es la cuarta comunidad más envejecida y cabe señalar que Madrid y Cataluña está en el entorno de los 42 años (es decir, aproximadamente tres años inferior).
- Por último, señalar que el envejecimiento avanza a distintos ritmos, y que entre 2000 y 2016 la diferencia entre la comunidad más y menos envejecida se ha ampliado, pasando de 6,4 a 7,8 años.

Cuadro 2.1: Edad media en las CC.AA. Evolución 2010-2016

	2000	2010	2016	diferencia		
				2010-2000	2016-2010	2016-2000
Asturias	43,5	45,9	47,5	2,4	1,7	4,0
Castilla León	43,3	45,0	46,8	1,8	1,8	3,5
Galicia	42,4	44,9	46,5	2,5	1,6	4,2
C.A. de País Vasco	41,2	43,4	44,8	2,2	1,3	3,5
Cantabria	41,6	43,0	44,7	1,5	1,7	3,1
Aragón	42,8	43,0	44,4	0,2	1,4	1,6
La Rioja	41,7	42,0	43,7	0,3	1,6	1,9
Extremadura	40,0	41,9	43,5	1,9	1,6	3,6
Navarra	41,1	41,5	42,8	0,3	1,3	1,7
Total Estado	39,9	41,1	42,7	1,2	1,6	2,8
Valencia	39,7	41,0	42,5	1,3	1,6	2,9
Castilla La Mancha	40,5	40,7	42,4	0,2	1,7	1,9
Cataluña	40,6	40,9	42,3	0,3	1,4	1,7
Madrid	39,3	39,9	41,7	0,7	1,8	2,4
Canarias	36,5	39,4	41,4	2,9	2,0	4,9
Andalucía	37,4	39,3	41,0	1,9	1,7	3,6
Baleares	38,8	39,6	40,8	0,8	1,2	2,0
Murcia	37,1	38,2	39,7	1,0	1,6	2,6

Fuente: Padrón Continuo, INE

2.1.3 La población en la CAPV: evolución reciente y grupos de edad

La evolución reciente de la población vasca muestra que en 2016 y respecto de 2010:

- La población joven (16-34 años) asciende a 399.665 personas; es el único grupo de edad que pierde efectivos (-93.373 personas) y representa el 18,3% de la población total (22,6% en 2010).
- La población infantil (0-15 años) asciende a 326.595 personas (14,9% del total) y aumenta en 21.976 personas respecto 2010. Este grupo irá alimentando a la población joven a corto y medio plazo.
- La población adulta (35-64 años) aumenta y asciende a 993.808 personas (+30.782), y también aumenta el colectivo de 65 y más años, con un peso creciente en la población total (desde el 19,2% en 2010 al 21,4% en 2016).
- De esta forma, la población potencialmente activa (entre 18 y 65 años) de la CAPV se reduce en 63.654 personas y pasa de ser el 66,4% al 63,2% de la población en el periodo considerado.

¹ A tener en cuenta que va a ser un condicionante en los flujos de población y en este sentido, la capacidad de atracción de un determinado lugar (ciudad, región) para trabajar y vivir, con respecto de las restantes CC.AA.

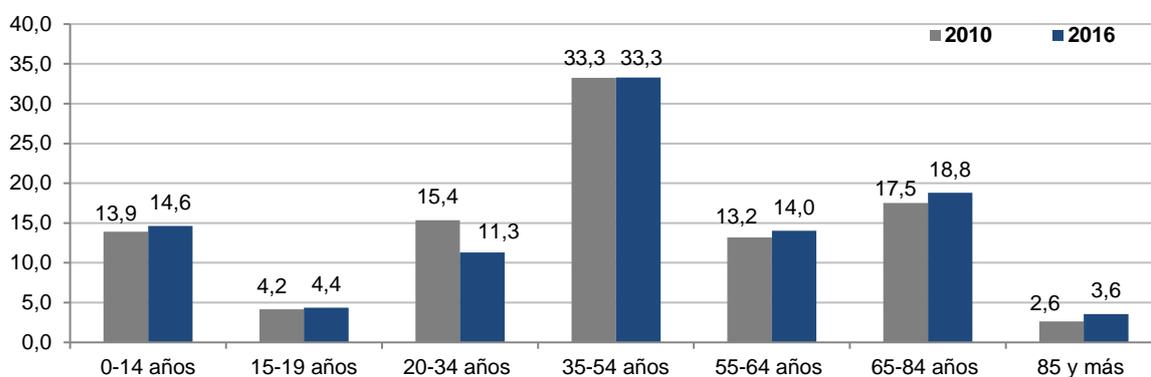
Cuadro 2.2: Población por grupos de edad. CAPV, 2010-2016

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	dif.2016-2010
Población infantil	0-15 años	304.619	311.088	317.255	320.910	322.459	325.330	326.595	21.976
Población joven	16-34 años	493.038	475.886	459.578	440.818	423.200	409.716	399.665	-93.373
Población adulta	35-64 años	963.026	970.859	981.150	986.704	989.194	991.702	993.808	30.782
Población mayor	65 y más	417.656	426.773	435.110	443.250	454.132	462.509	469.466	51.810
P. potencial. activa	18-65 años	1.446.392	1.438.921	1.432.310	1.418.606	1.404.465	1.392.426	1.382.738	-63.654
<i>Participación de la población según grupos de edad sobre la población total (%)</i>									
Población infantil	0-15 años	14,0	14,2	14,5	14,6	14,7	14,9	14,9	0,9
Población joven	16-34 años	22,6	21,8	21,0	20,1	19,3	18,7	18,3	-4,4
Población adulta	35-64 años	44,2	44,4	44,7	45,0	45,2	45,3	45,4	1,2
Población mayor	65 y más	19,2	19,5	19,8	20,2	20,7	21,1	21,4	2,3
P. potencial. activa	18-65 años	66,4	65,9	65,3	64,7	64,2	63,6	63,2	-3,2

Fuente: Padrón Continuo, INE

La presentación de la estructura de la población con una mayor segmentación² muestra que la aportación del grupo de 15 a 19 años se mantiene en torno al 4%, pero el grupo de 20 a 34 años pierde peso (del 15,4% al 11,3%). Asimismo, queda patente el mayor peso de los grupos de edad más elevados: de una parte, el grupo de 55-64 años, en posición de salida del mercado laboral (del 13,2% al 14,0%), y de otra, los dos grupos de edad más avanzada, especialmente el que alude a la tasa de sobre-envejecimiento (85 y más años, que pasa del 2,6% al 3,6%).

Gráfico 2.2: Estructura de la población, según grupos de edad (% sobre población total). CAPV, 2010 y 2016



Fuente. Padrón Continuo, INE

2.1.4 Evolución reciente y composición de la juventud vasca en edad laboral

En definitiva, la población joven de 16 a 34 años asciende 399.665 personas (2016) y en seis años ha perdido 93.373 efectivos. De acuerdo con los grupos quinquenales que lo integran, se observa que cada uno de ellos pierde efectivos, especialmente en el grupo de 25-29 años (-34.802 personas) y de 30-34 años (-46.539 personas). La composición por grupos de edad muestra que entre 2010 y 2016 la población joven se ha “rejuvenecido”, de forma que los dos segmentos más jóvenes incrementan su peso (del 14,2% al 18,2% entre 16-19 años, y del 21,2% al 22,5% entre 20-24 años) frente a los otros dos grupos que pierden peso porcentual y pérdida de efectivos.

² Y ajustada a los grupos quinquenales y como se suele presentar de forma más usual.

Cuadro 2.3: Composición y evolución de la población joven. CAPV, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	dif.2016-2010
16-19 años	69.903	69.293	69.074	68.903	69.435	70.546	72.585	2.682
20-24 años	104.587	100.400	97.182	94.476	91.829	90.323	89.873	-14.714
25-29 años	139.054	132.460	126.646	119.807	113.816	108.752	104.252	-34.802
30-34 años	179.494	173.733	166.676	157.632	148.120	140.095	132.955	-46.539
Total (16-34 años)	493.038	475.886	459.578	440.818	423.200	409.716	399.665	-93.373
Participación de la población joven según grupos de edad sobre la población joven total (%)								
16-19 años	14,2	14,6	15,0	15,6	16,4	17,2	18,2	4,0 pp
20-24 años	21,2	21,1	21,1	21,4	21,7	22,0	22,5	1,3 pp
25-29 años	28,2	27,8	27,6	27,2	26,9	26,5	26,1	-2,1 pp
30-34 años	36,4	36,5	36,3	35,8	35,0	34,2	33,3	-3,1 pp
Total (16-34 años)	100,0	-						

Fuente: Padrón Continuo, INE

2.1.5 Proyección de población y población joven en edad laboral

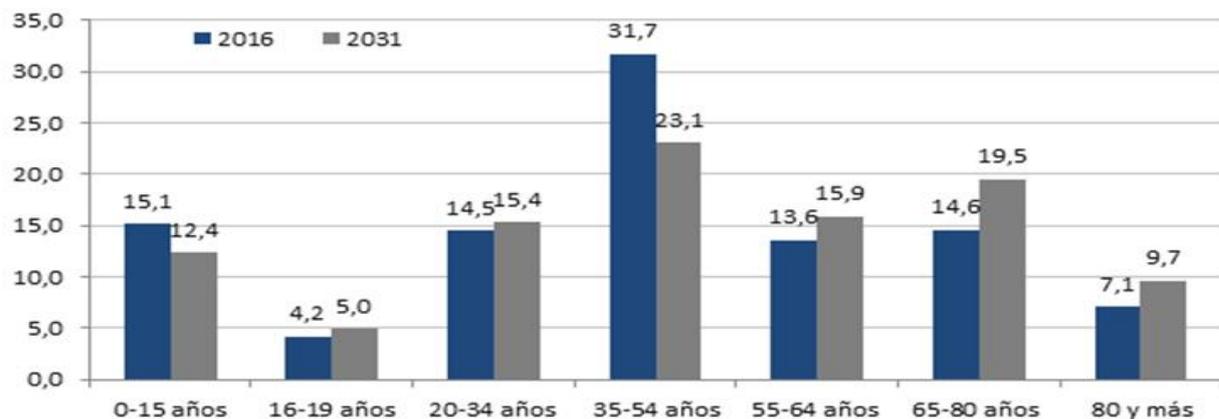
A medio plazo las proyecciones de población de INE auguran la continuidad del envejecimiento de la sociedad vasca, que se pone de manifiesto en la pérdida de población infantil (-68.370) y el aumento continuado de la población mayor (+138.728 personas de 65 y más años) en el horizonte de 2031. Y ello tendrá el siguiente efecto: el leve aumento del grupo de personas más jóvenes (+5.065 de 16 a 34 años) no va a compensar el efecto de “salida” que se registrará en el colectivo de edad adulta (-181.783). En definitiva, entre 2016 y 2031, la CAPV afrontará un continuado descenso de la población potencialmente activa (18-65 años), de forma que pasará de representar el 63,2% al 58,0% de la población, con una pérdida aproximada de 175.000 personas.

Cuadro 2.4: Proyección de población para la CAPV y grupos de edad. 2016-2031

		2016	2020	2031	Diferencia 2031-2016	% población total		
						2016	2020	2031
Población infantil	0-15 años	326.595	321.146	258.225	-68.370	15,1	14,9	12,4
Población joven	16-34 años	399.665	365.551	404.730	5.065	17,8	17,0	19,4
Población adulta	35-64 años	993.808	962.673	812.025	-181.783	45,3	44,8	39,0
Población mayor	65 y más	469.466	498.796	608.194	138.728	21,7	23,2	29,2
P. potencial. activa	18-65 años	1.382.738	1.313.974	1.208.342	-174.396	63,2	61,2	58,0

Fuente: Proyección demográfica, INE

Gráfico 2.3: Estructura de la población de la CAPV, según grupos de edad. 2016 y 2031



Fuente: Proyección demográfica, INE

La población joven, susceptible de incorporarse al mercado laboral a lo largo de la próxima década (entre 2016 y 2031) mantiene un orden de magnitud similar, que parte de 399.665 personas en 2016 y apunta una evolución de suave descenso y recuperación al final de periodo (+19.755). Eso sí, el peso de la población joven sobre el total de la población caerá (del 18,3% al 16,8%) debido al incremento del grupo de más edad y la falta de dinamismo en la población infantil.

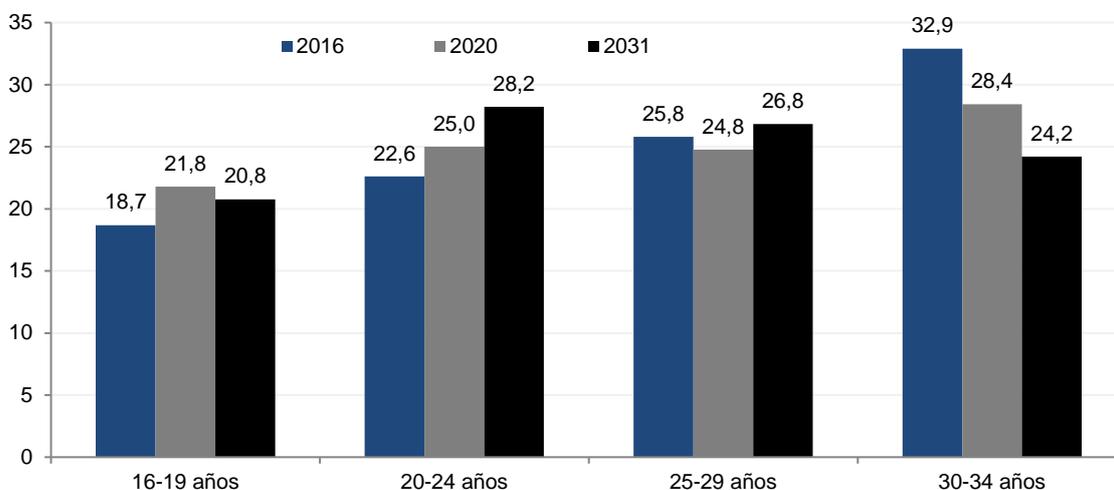
Por otra parte, dicha proyección avanza un ligero cambio en la composición de la población joven, ya que los grupos de 16-19 años (+12.114), de 20-24 años (+27.156) y de 25-29 años (+9.213) aumentarán y conjuntamente representarán casi ocho de cada diez jóvenes de 16 a 34 años frente a siete de cada diez en 2016.

Cuadro 2.5: Composición y evolución de la población joven. CAPV, 2016-2031

	2016	2020	2031	Diferencia 2031-2016	Composición (%)		
					2016	2020	2031
16-19 años	72.585	79.654	84.062	12.114	18,7	21,8	20,8
20-24 años	89.873	91.444	114.173	27.156	22,6	25,0	28,2
25-29 años	104.252	90.544	108.545	9.213	25,8	24,8	26,8
30-34 años	132.955	103.909	97.950	-28.728	32,9	28,4	24,2
Total (16-34 años)	399.665	365.551	404.730	19.755	18,3	15,0	16,8

Fuente: Padrón Continuo y Proyección demográfica (2031), INE.

Gráfico 2.4: Estructura de la población joven de la CAPV, según grupos de edad (%). 2016-2020-2031



Fuente: Proyección demográfica, INE

2.2 LA JUVENTUD DE LA CAPV EN RELACIÓN A LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN REGLADA

2.2.1 Presentación y datos clave

El objetivo de este apartado es analizar la actividad principal de la juventud vasca (empleo, desempleo, estudio). A partir de esta caracterización el análisis se abre en dos sentidos: de una parte, el nivel de instrucción/formación alcanzado por la población joven, y de otra, la caracterización de la población joven estudiante, prestando especial atención a las personas egresadas que salen del sistema reglado en formación profesional y universitaria. Los datos clave y principales resultados son:

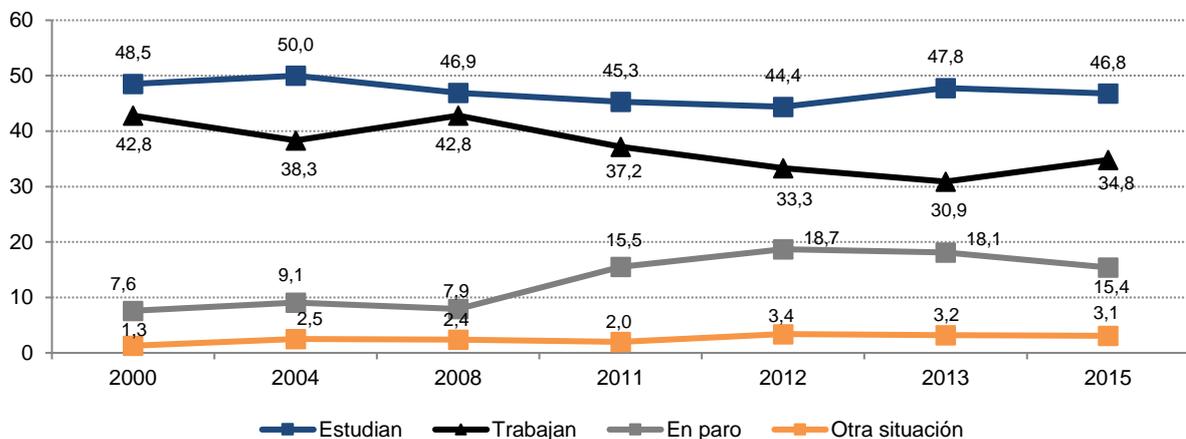
- La formación es la principal ocupación de la población joven: en 2015 el 46,8% de la población de 16 a 29 años estudia, el 34,8% trabaja y el 15,4% está en desempleo. Entre los 16 y 18 años, nueve de cada diez jóvenes estudia y a partir de los 23 años aumenta la orientación laboral.
- Además, el nivel de instrucción de la población joven (16-34 años) no estudiante es sensiblemente más elevado que el de la población adulta (35-64 años): el 34,0% tiene estudios superiores y el 29,5% secundarios, frente al 28,1% y 18,3% de la población adulta.
- En cuanto a la opción de formación, a lo largo de los últimos quince años dos tercios de la matriculación corresponde a estudios universitarios y un tercio a la formación profesional (67,8% y 32,2%, 2010-2014) y, en general, la tasa de participación femenina es mayor en el segmento universitario.
- El resultado del desempeño en el sistema de formación profesional es que generó 10.340 egresados/as anuales entre 2012-2013 y 2014-2015. Los campos de especialización principal son las formaciones orientadas a la actividad productiva (29%) y servicios a las empresas (31%), si bien en los últimos años disminuyen en favor del cuidado de las personas (21,7%). Electricidad y electrónica (1.114) y fabricación mecánica (1.148), servicios socioculturales y a la comunidad (1.256), sanidad (1.450) y administración (995) son las titulaciones con mayor volumen de egresados/as de las 24 familias profesionales consideradas.
- Por otra parte, el sistema universitario vasco genera un promedio anual de 10.211 personas egresadas (entre los cursos 2010-2011 y 2014-2015), de las cuales el 50% corresponden a ciencias sociales y jurídicas, el 28,3% a carreras técnicas, el 8,5% a ciencias de la salud, el 7,8% a humanidades y el 4,3% a ciencias (experimentales). De los 98 grados ofertados, en 2014-2015, educación primaria e infantil son dos de los más numerosos (866 y 495) junto con administración y dirección de empresas (756), derecho (423) o enfermería (343) y medicina (286). Todas las ingenierías y carreras técnicas suman 1.843 egresados/as.
- Tanto en formación profesional como en los estudios universitarios la tasa de participación femenina es menor en los campos técnicos y muy superior en el cuidado de las personas, salud y sanidad. Por otra parte, y con relación a los estudios universitarios, la edad media de finalización está algo por encima de los 25 años, invirtiendo unos 4,8 años en su realización.
- Finalmente, este apartado se cierra con una serie de indicadores educativos que muestran que la tasa de abandono escolar de la CAPV (7,2%) es inferior a la media de UE-28 (11,1%) así como la tasa de estudios terciarios (30-34 años) es muy superior (48,9% frente al 37,9%). No obstante, los resultados de PISA de la CAPV en 2015 han retrocedido respecto de 2012 en las competencias de matemáticas, ciencias y comprensión lectora. Por otra parte, la tasa de escolarización está ajustada por grupos de edad y la tasa de graduación varía entre los niveles educativos y grupos de edad de enseñanza obligatoria y generalista y la ligada a ámbitos de conocimiento.

2.2.2 La ocupación principal de la población joven: la formación

De acuerdo con el informe sobre la juventud vasca elaborado por el Observatorio Vasco de la Juventud en 2015 el 46,8% de la juventud vasca (16-29 años) estudia, el 34,8% trabaja y el 15,4% está en desempleo. Esta distribución se mantiene relativamente estable con respecto de la proporción de estudiantes, con escasos cambios. Sin embargo, entre 2008 y 2015 se visibiliza el impacto de la crisis, con un incremento de las personas jóvenes en desempleo (+10,8 pp, entre 2008 y 2012, valor máximo) y descenso de la ocupación (-10,8 pp, entre 2008 y 2013, valores máximos y mínimos).

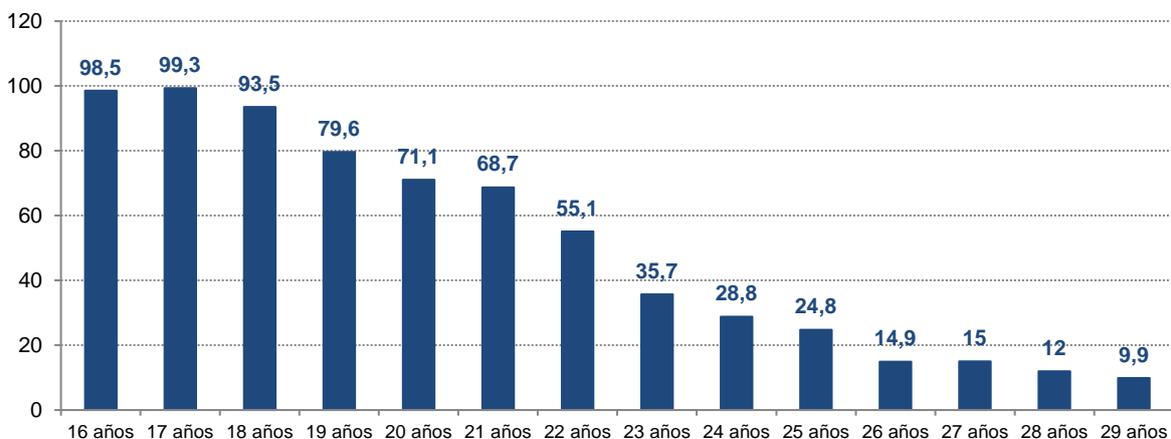
Claramente, las personas entre 16 y 18 años están estudiando, edad a partir de la cual esta proporción va descendiendo de forma paulatina. Entre los 19 y 21 años (salida de la formación profesional) entre el 79,6% y el 68,7% siguen siendo estudiantes, y la proporción desciende del 50% a partir de los 22 años (finalización de los estudios de grado). En definitiva, en 2015, dos tercios de la juventud vasca entre 16 y 21 años es estudiante y un tercio sigue siendo estudiante hasta los 25 años.

Gráfico 2.5: Ocupación principal de la juventud vasca de 16 a 29 años (%)



Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud; Gobierno Vasco

Gráfico 2.6: Porcentaje de jóvenes de 16 a 29 años cuya ocupación principal es el estudio, según edad. CAPV, 2015

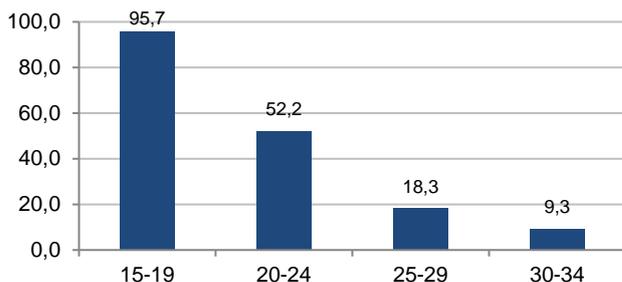


Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud; Gobierno Vasco

2.2.3 La formación de la población y de la juventud vasca³

La información proporcionada por Eustat muestra que el 38,6% de la población de joven (15- 34 años) es estudiante: entre los 15 y 19 años, nueve de cada diez personas son estudiantes, entre los 20 y 24 años la proporción desciende al 52,2% y hasta el 9,3% en el grupo de más edad (30-34 años).

Gráfico 2.7: Población estudianta, según grupo de edad de la juventud vasca (%)

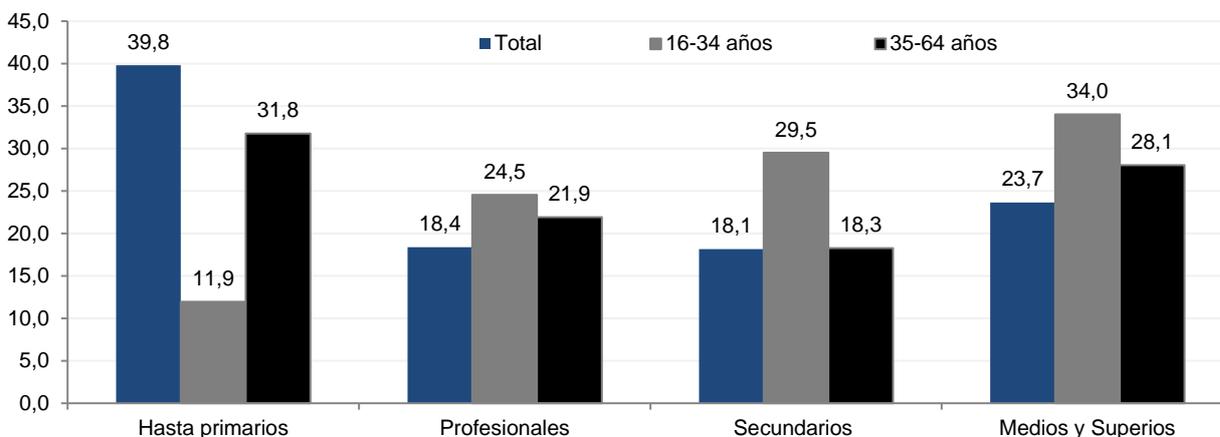


Cuadro 2.6: Población joven, según su situación ante los estudios, y grupos de edad. 2015

	no estudiante	estudiante
15-19 años	3.791	84.763
20-24 años	42.898	46.798
25-29 años	88.380	19.748
30-34 años	126.343	12.963
15-34 años	261.412	164.272
15-34 años (%)	61,4	38,6

Fuente: Estadística municipal de educación, Eustat

Gráfico 2.8: Nivel de instrucción alcanzado por la población no estudianta, según grupos de edad (%). 2015



Fuente: Estadística municipal de educación, Eustat

La información relativa al nivel de instrucción máximo alcanzado por la población de 10 y más años se presenta por grupos quinquenales de edad, lo que permite establecer tres grandes grupos: la población de 15 y más años, la población joven (15-34 años) y la población adulta (35-64 años). Los resultados obtenidos muestran que la población joven no estudianta tiene un mayor nivel de instrucción que la población adulta: el porcentaje de población con menor nivel de estudios –hasta primarios- es inferior (11,9% frente a 31,8%) y aumenta en los profesionales (24,5% frente a 21,9%), secundarios (29,5% frente a 18,3%) y universitarios medios-superiores (34% frente a 28,1%).

³ Información recogida a través de la Estadística municipal de educación, elaborada por Eustat que señala “Su realización se contempla exclusivamente con la utilización de fuentes de información de carácter administrativo, sin recogida directa de información”.

Cuadro 2.7: Población no estudiante y nivel de instrucción alcanzado. 2010 y 2015

	Población no estudiante		Joven (15-34 años)		Adulta (35-64 años)	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Analfabetos	10.638	7.943	583	189	2.702	2.069
Sin estudios	56.477	45.709	2.802	2.539	11.787	8.191
Primarios	677.493	609.304	57.451	28.485	345.114	291.491
Profesionales	269.627	306.141	54.293	64.163	192.220	208.224
Secundarios	323.746	302.195	123.358	77.142	162.874	173.497
Medio-superiores	142.734	142.141	44.355	28.737	83.236	94.162
Superiores	237.781	251.832	78.541	60.157	145.623	172.476
Total	1.718.496	1.665.265	361.383	261.412	943.556	950.110

Fuente: Estadística municipal de educación, Eustat

Como cabe esperar, la formación alcanzada por la población joven no estudiante aumenta a medida que se avanza en la edad. Así, el 84,5% de los jóvenes de 15 a 19 años no estudiantes ha alcanzado estudios secundarios, porcentaje que se reduce hasta el 23,3% entre los 30-34 años. Y, a medida que aumenta la edad, aumenta el porcentaje de personas que tiene estudios universitarios medios y/o superiores (del 25,9% entre 20-24 años al 36,6% entre 30-34 años) y disminuye en el caso de los profesionales (del 27% al 22,8%).

Cuadro 2.8: Distribución de la población joven (por grupo de edad) según el nivel de instrucción alcanzado. 2015

	Nª personas, según grupo de edad (años)				Distribución (%), para cada grupo de edad			
	15-19	20-24	25-29	30-34	15-19	20-24	25-29	30-34
Analfabetos	--	1	63	125	0,0	0,0	0,1	0,1
Sin estudios	6	408	968	1.157	0,2	1,0	1,1	0,9
Primarios	111	1.990	5.873	20.511	2,9	4,6	6,6	16,2
Profesionales	431	11.570	23.329	28.833	11,4	27,0	26,4	22,8
Secundarios	3.213	17.807	26.633	29.489	84,8	41,5	30,1	23,3
Univ. medio-superiores	--	1.765	10.954	16.018	0,0	4,1	12,4	12,7
Univ. Superiores	30	9.357	20.560	30.210	0,8	21,8	23,3	23,9
Total (% horizontal)	3.791	42.898	88.380	126.343	1,5	16,4	33,8	48,3

Fuente: Estadística municipal de educación, Eustat

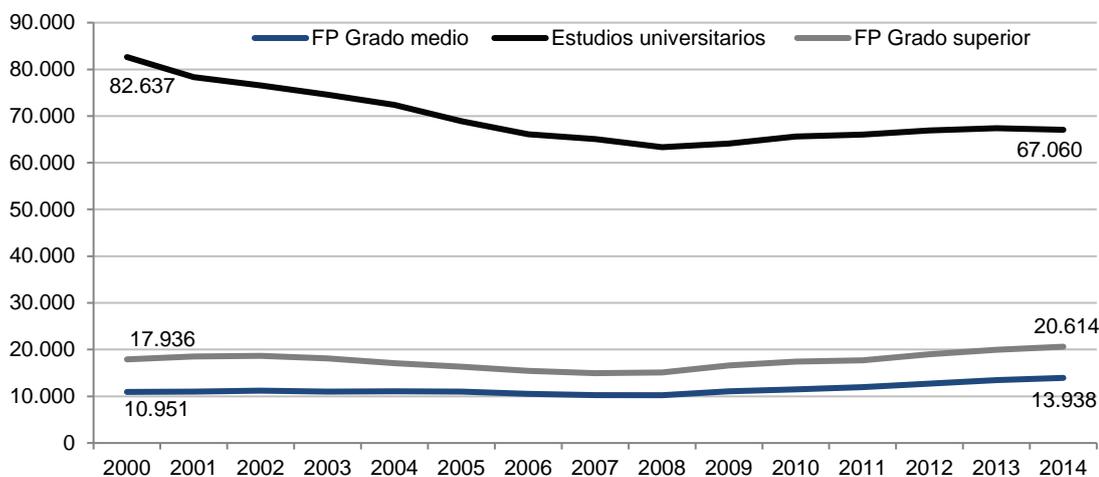
2.2.4 La población joven estudiante y titulación alcanzada

a) Evolución de la matriculación

Tal y como se ha señalado, una parte importante de la juventud vasca realiza una trayectoria de aprendizaje que, en una proporción relevante, es de formación profesional o universitaria. La evolución de la matriculación⁴ entre los cursos escolares de 2000/2001 y 2014/2015 pone de manifiesto por un lado, la pérdida de población joven (sea estudiante o no) y, por otro lado, un mayor crecimiento en la matriculación en formación profesional (de grado medio o superior) frente a universitaria, si bien ésta última sigue predominando.

⁴ Se presenta en términos de alumnado matriculado por el valor ilustrativo que aporta.

Gráfico 2.9: Evolución de la matriculación en formación profesional de grado medio y superior y en estudios universitarios. CAPV



Cada año hace referencia al primer año natural del bienio que define cada curso escolar

Fuente. Estadística de educación, Eustat

El cuadro adjunto recoge la matriculación media por grupos quinquenales de cursos escolares para los niveles de formación profesional y estudios universitarios, de acuerdo con los subgrupos de grado medio y superior y nivel de grado y de post-grado, respectivamente. Se trata de ilustrar con respecto de dos resultados: de una parte, la matriculación creciente en el segmento de profesional (del 27,4% en 2000-04 al 32,2% en 2010-14), con una mayor cuota de los grados superiores (en torno al 60%, frente al 40% de los grados medios); y de otra parte, señalar que dos tercios de esta matriculación no obligatoria y ligada a la formación especializada se adscribe a la universidad (64,6% en 2010-2014), fundamentalmente a niveles de grado (88,1%) aunque con un peso creciente del post-grado⁵ (11,9%).

Cuadro 2.9: Matriculación en formación profesional (de grado medio y superior) y estudios universitarios. CAPV, promedios quinquenales.

	Formación profesional			Estudios universitarios			Total
	Total	Grado medio	Grado Superior	Total	3 -5 años/ 4 años (grado)	Estudios post-grado	
2000-2004	29.097	11.045	18.052	76.907	74.464	2.444	106.004
2005-2009	26.300	10.622	15.677	65.513	62.179	3.334	91.813
2010-2014	31.647	12.711	18.935	66.601	58.659	7.942	98.248
Distribución de la matriculación (%)							
2000-2004	27,4	38,0	62,0	72,6	96,8	3,2	100,0
2005-2009	28,6	40,4	59,6	71,4	94,9	5,1	100,0
2010-2014	32,2	40,2	59,8	67,8	88,1	11,9	100,0

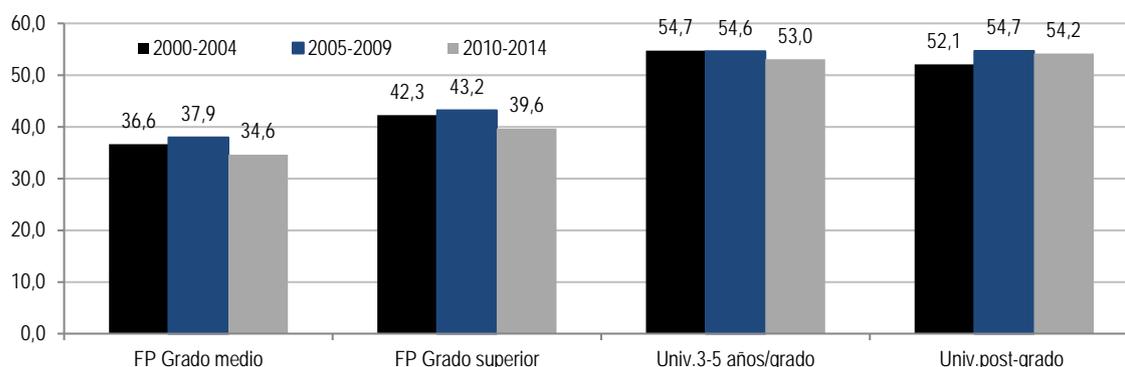
Cada año hace referencia al primer año natural del bienio que define cada curso escolar

Fuente: Estadísticas de la actividad escolar, Eustat

Por último, el gráfico adjunto recoge la tasa de participación femenina en la matriculación de los cuatro grupos de titulación considerados y que muestra que, sin apenas variación temporal, la participación femenina en la formación universitaria es algo superior a la masculina, pero bastante inferior en la formación profesional.

⁵ Por diversas razones, entre otras, que se habría trasladado el modelo de 5 años de licenciatura a un formato de 4 años (grado) +1 (master), junto con que, en determinadas formaciones, resulta imprescindible para ejercer ciertas profesiones (por ejemplo, máster en práctica jurídica).

Gráfico 2.10: Tasa de participación femenina en la matriculación en formación profesional (de grado medio y superior) y universitaria. CAPV, promedios quinquenales



Fuente: Estadística municipal de educación, Eustat

b) Las personas egresadas en formación profesional

¿Cuál es la traslación de esta matriculación en “titulación efectiva alcanzada”? De acuerdo con la información proporcionada por Lanbide⁶, las personas egresadas en formación profesional pasan de 9.801 (2000/01) hasta los 10.902 en 2014/15. Centrando la atención en los últimos tres cursos, cada año finalizan en torno a diez mil alumnos/as, y de acuerdo con las siguientes especialidades:

- Actividades productivas: recoge todas aquellas formaciones ligadas con las actividades industriales y de la construcción. Conjuntamente, a lo largo de estos años han perdido peso (del 43,3% al 29,1%) y especialmente, las actividades más numerosas y transversales de una parte relevante de las empresas industriales vascas, como son electricidad y electrónica (del 15,7% al 10,2%) y fabricación mecánica (del 19,2% al 10,5%). No obstante, son dos de los grupos más numerosos, con 1.114 y 1.148 personas egresadas.
- El segundo grupo aglutina las formaciones que se integran en empresas que proveen servicios (principalmente) a otras empresas, y que también tienen un peso descendente (del 41,1% al 31%). Dentro de este grupo se incluye administración (del 20,8% al 9,1%; 995 egresados/as), informática (del 7% al 6,2%, 676 egresados/as) y comercio y marketing (del 4,5% al 3,9%, 425 egresados/as). Frente a éstas, instalación y mantenimiento (del 4,0% al 6,2%, 676 personas egresadas) y nuevas formaciones, como las ligadas a energía, agua, seguridad y medio ambiente aumentan su peso, en tanto que transporte y mantenimiento de vehículos se mantiene.
- El tercer grupo incluye formaciones asimiladas a servicios generales (que atienden a las empresas y las personas), como los perfiles profesionales de comunicación, imagen y sonido, hotelería, turismo y servicios socioculturales y a la comunidad. Conjuntamente aumentan su peso desde el 8,7% hasta el 18,1%, debido al incremento de las personas egresadas en servicios socioculturales y a la comunidad (desde el 3,4% al 11,5%, 1.256 personas), ya que todos los demás segmentos no varían.
- El grupo de servicios y atención a las personas pasa de representar el 7,8% al 21,7% de las personas egresadas en formación profesional en estos quince años. Hay que destacar que se incrementan los tres perfiles incluidos: actividades físico-deportivas, imagen personal y sobre todo, sanidad (1.450 personas egresadas).

⁶ Encuesta de inserción laboral de los titulados en Formación Profesional

Cuadro 2.10: Evolución de personas tituladas en FP y distribución vertical por familia profesional. Total CAPV

	Contribución porcentual, según familia profesional				2014/2015	
	2000/2001	2004/2005	2008/2009	2012/2013	%	Nº
Actividades productivas	43,3	38,6	33,5	29,8	29,1	3.178
Actividades Agrarias	0,8	1,3	1,1	1,3	1,6	174
Actividades Marítimo Pesqueras	--	0,2	0,7	0,8	1,1	120
Artes Gráficas	1,7	2,1	1,9	1,6	1,2	131
Edificación y Obra Civil	1,0	2,4	2,9	2,4	1,2	131
Electricidad y Electrónica	15,7	12,3	11,2	10,4	10,2	1.114
Fabricación Mecánica	19,2	15,1	11,6	10,1	10,5	1.148
Industrias Alimentarias	0,2	0,2	0,1	0,4	0,4	44
Madera y Mueble	0,8	1,1	1	0,6	0,8	87
Química	3,8	3,7	2,6	1,9	1,6	174
Textil, Confección y Piel	0,1	0,2	0,4	0,3	0,5	55
Servicios para las empresas	41,1	36,3	33,1	31,3	31,0	3.383
Administración	20,8	12	11,4	10,7	9,1	995
Comercio y Marketing	4,5	5,1	4,4	3,8	3,9	425
Informática	7,0	10,8	5,7	5,1	6,2	676
Transporte/Mantenimiento vehículos	4,8	3,7	5,6	4,6	4,7	512
Instalación y Mantenimiento	4,0	4,7	6,	6,4	6,2	676
Energía y Agua	--	--	--	0,7	0,6	65
Seguridad y Medio Ambiente	--	--	--	--	0,3	33
Servicios generales	8,7	10,8	14,8	18,0	18,1	1.976
Comunicación, Imagen y Sonido	1,6	1,6	1,7	1,6	1,8	196
Hostelería	3,3	2,7	3,3	2,8	3,3	360
Turismo	0,4	1,9	1,5	0,8	1,5	164
Serv. socioculturales y a la comunidad	3,4	4,6	8,3	12,8	11,5	1.256
Cuidado de las personas	7,8	14,4	18,8	20,9	21,7	2.366
Actividades Físico-Deportivas	0,0	1,7	2,7	3,9	4,4	480
Imagen Personal	2,1	3,8	4,5	3,8	4,0	436
Sanidad	5,7	8,9	11,6	13,2	13,3	1.450
Total	9.801	10.205	8.233	9.791	100,0	10.902

Fuente: Lanbide (Evolución del número de personas egresadas)

Asimismo, debe tenerse en cuenta que todas las personas tituladas en ciclos formativos llevan a cabo una fase de formación práctica obligatoria en los centros de trabajo (módulo FCT)⁷ que se desarrolla de forma coordinada entre el centro educativo y los centros productivos, y que constituye un espacio de formación y de validación y adquisición de competencias ya que no pueden ser abordadas en los centros de formación.

c) Formación profesional dual en régimen de alternancia

Los programas de formación profesional dual en régimen de alternancia posibilitan la obtención de un título de formación profesional a través de un proceso de aprendizaje compartido entre el centro de formación y la empresa. Este régimen de alternancia⁸ puede realizarse bajo contrato de trabajo o mediante becas. El cuadro adjunto muestra la evolución de esta iniciativa desde su puesta en marcha en el año 2012: en el curso 2015-16, han participado un total de 71 centros, 759 alumnos y un total de 475 empresas, con una importante trayectoria de mejora en este cuatrienio.

⁷ Puede determinarse la exención total o parcial, del módulo de formación en centros de trabajo por su correspondencia con la experiencia laboral, siempre que se acredite una experiencia correspondiente al trabajo a tiempo completo de un año, relacionada con los estudios profesionales respectivos.

⁸ Con carácter general, los proyectos contemplan un primer curso del ciclo formativo en el centro de formación y un segundo curso de formación en régimen de alternancia entre el centro y la empresa. También pueden presentarse proyectos que contemplan periodos de mayor duración para el periodo de alternancia, que pueden contemplar la inclusión de aspectos formativos de especialización requeridos por empresas o sectores productivos concretos.

Cuadro 2.11: Evolución de la formación profesional dual en régimen de alternancia. Total y por tipología de centros

Curso	Centros Públicos		Cent. privados/concertados		Total		
	Centros	Alumnado	Centros	Alumnado	Centros	Alumnado	Empresas
2012-13	11	79	16	45	28	124	95
2013-14	18	119	26	119	44	238	176
2014-15	30	215	28	187	58	402	311
2015-16	35	347	36	412	71	759	475

Fuente: Departamento de Educación. Gobierno Vasco

d) Las personas egresadas en la formación universitaria

Las personas que han finalizado estudios de primer o segundo ciclo y grado en las universidades vascas muestran un perfil descendente desde el curso 2000-2001 (13.881) a 2014-2015 (9.960) y sólo con cinco cursos en positivo. El comportamiento de cada ámbito es parecido, con descensos en las personas egresadas excepto en el ámbito de las ciencias de la salud, con un incremento del 5,9%

Cuadro 2.12: Personas que han finalizado los estudios de primer y segundo ciclo y de grado, en las universidades vascas y ámbito de conocimiento

	Ámbito					Total	
	Artes y humanidades	Ciencias de la salud	Ciencias	Cc sociales y jurídicas	Ingeniería y arquitectura	Nº	Tasa. var. %
2000/2001	1.032	630	779	8.017	3.423	13.881	
2001/2002	988	668	679	7.122	3.314	12.771	-8,0
2002/2003	1.076	642	618	6.759	3.196	12.291	-3,8
2003/2004	994	673	617	6.112	3.308	11.704	-4,8
2004/2005	917	638	677	5.752	3.398	11.382	-2,8
2005/2006	904	652	643	5.571	3.630	11.400	0,2
2006/2007	817	686	583	5.155	3.384	10.625	-6,8
2007/2008	796	687	505	5.040	3.698	10.726	1,0
2008/2009	719	672	463	5.138	3.178	10.170	-5,2
2009/2010	742	739	423	5.439	3.155	10.475	3,0
2010/2011	729	678	407	5.663	2.911	10.401	-0,7
2011/2012	761	555	490	5.076	2.671	9.521	-8,5
2012/2013	887	841	393	4.894	2.979	10.032	5,4
2013/2014	759	1.068	454	5.091	3.319	11.141	11,1
2014/2015	829	1.204	462	4.734	2.607	9.960	-10,6
Var. Interanual media (%)	-1,2	5,9	-3,1	-3,5	-1,5	--	-2,2

Fuente: Estadísticas de Educación, Eustat

La contribución de cada ámbito de especialidad al total de las personas egresadas apenas varía: una de cada dos personas se adscribe a ciencias sociales y jurídicas (50,0%) y casi un tercio (28,3%) a carreras técnicas (ingeniería y arquitectura) y el resto se reparte entre humanidades (7,8%), ciencias de la salud (8,5%) y ciencias experimentales (4,3%).

Cuadro 2.13: Personas que han finalizado los estudios de primer y segundo ciclo y de grado, en las universidades vascas y ámbito de conocimiento. Valor promedio, grupos quinquenales

	Ámbito					Total
	Artes y humanidades	Ciencias de la salud	Ciencias	C. sociales y jurídicas	Ingeniería y arquitectura	
2000-2004	1.001	650	674	6.752	3.328	12.406
2005-2009	796	687	523	5.269	3.409	10.679
2010-2014	793	869	441	5.092	2.897	10.211
<i>Distribución porcentual (quinquenios)</i>						
2000-2004	8,1	5,3	5,4	54,3	26,9	100,0
2005-2009	7,4	6,4	4,9	49,4	31,9	100,0
2010-2014	7,8	8,5	4,3	50,0	28,3	100,0

El dato anual hace referencia al primer año natural de cada curso escolar

Fuente: Estadísticas de Educación, Eustat

En líneas generales este reparto se mantiene, destacando el peso creciente del ámbito de salud e incluso de las técnicas, en detrimento del resto. Así, en los últimos cinco cursos, en las universidades vascas han finalizado sus estudios de primer-segundo ciclo y de grado 5.092 personas en ciencias sociales y jurídicas, 2.897 en ingenierías y técnicas, 869 en ciencias de la salud, 793 en humanidades y 441 en ciencias experimentales.

Más de la mitad de las personas egresadas son mujeres (57,3%), proporción que ha disminuido ligeramente hacia un reparto más equilibrado, pero que muestra importantes diferencias según los ámbitos de conocimiento: la salud es el ámbito más feminizado (81,1%), seguido de humanidades (66,7%), ciencias sociales y jurídicas (66,6%) y ciencias experimentales (63,1%) y, por el contrario, las ingenierías y arquitecturas son de prevalencia masculina (el 29,9% son mujeres). De esta forma, en los últimos cinco cursos, en promedio, en el ámbito de la salud se han titulado 702 mujeres frente a 167 hombres y en el ámbito técnico, 2.030 hombres frente a 867 mujeres.

Cuadro 2.14: Participación femenina en las personas que han finalizado los estudios de primer y segundo ciclo y de grado, en las universidades vascas y ámbito de conocimiento. Valor promedio, grupos quinquenales

	Ámbito					Total
	Artes y humanidades	Ciencias de la salud	Ciencias	C. sociales y jurídicas	Ingeniería y arquitectura	
2000-2004	68,4	84,7	68,5	71,2	28,3	60,0
2005-2009	69,2	85,0	72,6	71,6	31,0	59,4
2010-2014	66,7	81,1	63,1	66,6	29,9	57,3
Total	793	869	441	5.092	2.897	10.211
<i>Mujer</i>	529	702	278	3.400	867	5.776
<i>Hombre</i>	264	167	164	1.691	2.030	4.316

Fuente: Estadísticas de Educación, Eustat

Por último, con respecto a la finalización de másteres, los datos recogidos en el cuadro adjunto reflejan un aumento progresivo, desde 313 personas en el curso 2006/07 hasta 2.933 en el curso 2014/15. La mayor parte de las personas egresadas tienen menos de 25 años (51,7% en 2014/15) y 25 a 29 años (27,7%) lo que alude a una realización de master a continuación de los estudios de grado. La tasa de participación femenina es del 55,9%, con un perfil de convergencia con la participación masculina.

Cuadro 2.15: Personas que han finalizado másteres en las universidades vascas y participación femenina (%)

	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Hasta 25 años	94	161	170	484	630	836	1.002	1.166	1.516
De 25 a 29 años	168	363	453	673	757	852	814	846	813
De 30 a 34 años	38	114	130	170	270	298	299	305	262
Más de 35 años	13	103	92	190	289	289	341	344	341
Total	313	742	848	1.517	1.946	2.278	2.456	2.662	2.933
Participación femenina (%)									
Hasta 25 años	63,8	71,4	76,5	74,6	66,5	70,0	63,8	60,9	58,0
De 25 a 29 años	38,7	45,2	46,6	39,5	40,3	43,0	43,2	37,9	38,1
De 30 a 34 años	44,7	52,6	53,8	53,5	51,1	55,7	49,2	55,7	55,7
Más de 35 años	46,2	51,5	56,5	56,3	48,8	52,2	52,8	49,1	48,1
Total	60,1	62,7	65,7	63,2	58,6	61,2	59,2	57,1	55,9

La diferencia hasta el total corresponde a personas para las que no consta la edad

Fuente: Estadísticas de Educación, Eustat

La oferta de grados de las universidades sitas en la CAPV asciende a 93 titulaciones (curso 2014/15), y el cuadro adjunto recoge el promedio de las personas egresadas en los cursos 2013/14 y 2014/15, según titulación⁹.

⁹ Y sin considerar aquellos que no cuentan con personas egresadas

- Las dos titulaciones con mayor volumen de personas egresadas son educación primaria (866) y administración y dirección de empresas (756), junto con educación infantil (495), derecho (423), ingeniería mecánica (379) y enfermería (343), que superan los 300 egresados/as anuales. Además, psicología (280) y educación social (216) superan las 200 personas egresadas en cada caso.
- Ocho titulaciones cuentan con 100-200 personas egresadas por curso: cinco son ingenierías, a las que se suma trabajo social, gestión de negocios y dobles titulaciones.
- Un tercer bloque incluye un volumen comprendido entre 60 y 100 personas egresadas: son 16 titulaciones de las cuales, cuatro son ingenierías, a las que se suman cinco de ciencias sociales y jurídicas (comunicación audiovisual, comunicación y publicidad, relaciones públicas y turismo) y otras dos, de humanidades (arte e historias) y ciencias (biología y química).
- El cuarto grupo incluye 29 titulaciones que tienen entre 25 y 55 personas egresadas anualmente. Incluye seis ingenierías, seis de ciencias (ciencias ambientales, biotecnología, matemáticas o farmacia) además de cuatro social-jurídico (economía, gestión y marketing, liderazgo emprendedor e innovación y criminología) y del ámbito de humanidades.
- El último grupo incluye 31 titulaciones con menos de 25 personas egresadas en el año en cada caso; dentro de este grupo hay once ingenierías y ocho titulaciones ligadas al ámbito de las ciencias sociales.

Cuadro 2.16: Personas que han finalizado los estudios de grado (promedio 2013/14-2014/15), según titulación

Titulación	Nº	Titulación	Nº	Titulación	Nº
Educación Primaria	866	Estudios Ingleses	54	Sociología	24
Admin./ Dirección de Empresas	756	Economía	52	Ing. Biomédica	23
Educación Infantil	495	Arquitectura Técnica	51	Gastronomía y Artes Culinarias	21
Derecho	423	Ing. Tecnol. Telecomunicación	49	Ing. de Energías Renovables	21
Ing. Mecánica	379	Ciencias Ambientales	46	Ing. Tecnol. telecomunicación	21
Enfermería	343	Gestión y Marketing Empresarial	43	Ciencia Política, Gestión Pública	21
Psicología	280	Bioquímica y Biología Molecular	43	Marketing	21
Educación Social	216	Lenguas Modernas	43	Ing. Tecnol. Minas y Energía	21
Trabajo Social	177	Criminología	43	Fundamentos de Arquitectura	20
Gestión de Negocios	174	Traducción e Interpretación	43	Odontología	17
Ing. en Tecnología Industrial	135	Ing. Infor.Gest./Sist. Información	40	Geog. Ordenación Territorio	17
Ing. Tecnologías Industriales	121	Nutrición Humana y Dietética	41	Antropología Social	16
Ing. Civil	117	Ing. en Geomática y Topografía	36	Ing. Marina	15
Ing. Electrón. Indust.Automática	106	Ing. en Informática	36	Humanidades	14
Dobles titulaciones	103	Filología	34	Filología Vasca	14
Ing. Organización Industrial	102	Física	34	Ing. Náutica y Trans. Marítimo	12
Ing. Diseño Industrial -Producto	95	Historia del Arte	31	Ing. en Telecomunicaciones	12
Comunicación Audiovisual	94	Ing. Química	31	Ing. Elect.Industrial y Automática	11
Arte	94	Pedagogía	31	Finanzas y Seguros	11
Ciencias Act. Física y Deporte	92	Biotecnología	30	Ing. Ambiental	9
Ing. Informática	87	Fisioterapia	29	Geología	9
Periodismo	78	Estudios Vascos	29	Ing. Sistemas Telecomunicación	8
Creación y Diseño	72	Matemáticas	28	Fiscalidad y AA.PP	8
Relaciones Laborales y RR.HH	70	Farmacia	28	Ciencia y Tecn. Alimentos	8
Turismo	70	Ing. Química Industrial	28	Est. Ingleses: Leng.Liter. Cultura	8
Ing. Electrónica Industrial	67	Lider. Emprend. - Innovación	28	Ing. Ingeniería Electrónica	7
Biología	66	Filosofía	26	Ing. Electrónica Comunicaciones	5
Publicidad y Rel. Públicas	66	Lenguas Modernas y Gestión	26	Geografía e Historia	4
Historia	65	Conserv/Rest. Bienes Culturales	25	Lengua y Literatura Españolas	4
Comunicación	65			Ciencias Jurídicas de las AA.PP	1
Química	64			Ciencia Política y de la AA-PP	1
Ing. Ingeniería Eléctrica	63				

Fuente: Estadísticas de Educación, Eustat

Algunas de las modalidades de titulación no se han transformado en grado y se mantienen como licenciatura¹⁰. En el curso 2014/15 suman un total de 1.768 personas egresadas, de las cuales 318 corresponden a medicina y 158 a arquitectura (ambas, con formato de 6 años), frente a los 165 de A.D.E y 576 en ingenierías y otras titulaciones (551) que habrían migrado al modelo de grado. Finalmente, señalar que las personas terminan estos ciclos formativos con una edad media de 25-26 años y han invertido casi cinco años en la consecución de su titulación universitaria.

Cuadro 2.17: Otras características de las personas egresadas de las universidades vascas

	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Edad media (años)	25,1	25,2	25,3	25,2	25,2	25,4	25,6
Duración media de las carrera (años)	4,8	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8

Fuente: Estudio de incorporación a la vida laboral, Lanbide

Finalmente, cabe señalar que la realización de prácticas tiene un creciente protagonismo desde la óptica de la empleabilidad de la población universitaria. Así, de manera similar al alumnado de formación profesional, también los/as estudiantes universitarios pueden tener acceso a prácticas académicas, entendidas como actividades de naturaleza formativa orientadas a la aplicación práctica de conocimientos adquiridos en su formación.

Estas prácticas pueden ser de dos tipos: i) curriculares, las cuales se configuran como actividades académicas dentro del plan de estudios de que se trate; ii) extracurriculares, que son las que los/as estudiantes pueden realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación y no forman parte del plan de estudios.

Con respecto de las prácticas curriculares, y aunque se están incorporando progresivamente a los diferentes grados, la situación varía según universidades y titulaciones y no se dispone de información estadística respecto a la extensión e intensidad de las mismas. Con todo, y a modo de ejemplo ilustrativo, el “*Estudio sobre tendencias, empleabilidad e intervención universitaria 2016. Una mirada desde la UPV/EHU*” señala que “*desde el curso 2008/09 hasta el curso 2014/15 el número de prácticas (tanto curriculares como extracurriculares o voluntarias) registradas en UPV/EHU ha aumentado de forma constante y a buen ritmo. Este crecimiento en el volumen total se debe a que todos los agentes implicados en la realización de prácticas (Universidad, agentes externos y alumnado) han observado el valor añadido que esta formación práctica concede a las habilidades obtenidas a través de la titulación cursada*”.

En el curso 2007/2008 se contabilizaron un total de 6.304 prácticas, mientras que en 2014/2015 el número ya ascendió a 9.829”, así como en la actualidad, 6.800 empresas y entidades colaboran en los programas de prácticas.

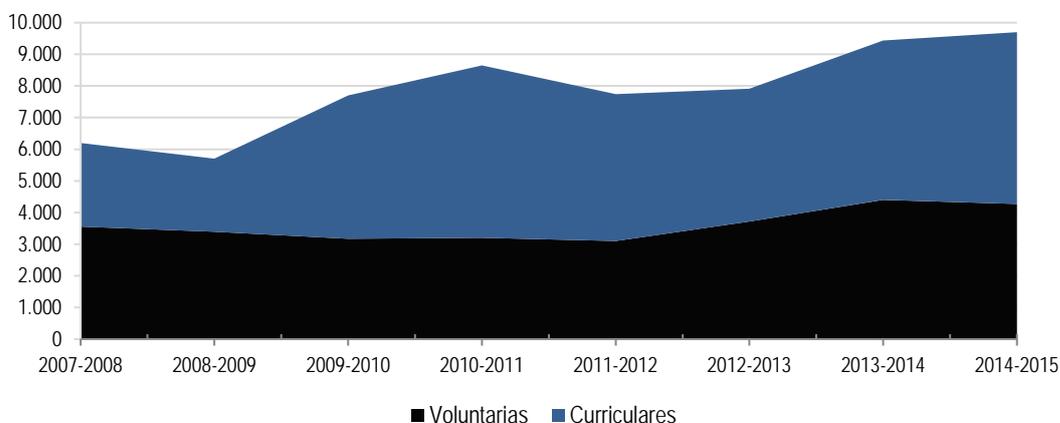
Los datos publicados por la UPV/EHU¹¹ reflejan un aumento en el número de prácticas voluntarias realizadas, aunque con altibajos: si en el curso 2007-2008, la cifra era de 3.558 prácticas voluntarias, en los cursos 2013-14 y 2014-15 la cifra ascendió a 4.399 y 4.270 prácticas, respectivamente. Ello supone que en torno a un 11% de la población estudiante de grado y primer y segundo ciclo ha tenido esta experiencia de práctica¹², tasa que ha crecido de forma sostenida en los últimos años.

¹⁰ Además de no cerrar el formato hasta que finalicen los estudiantes matriculados en dichos formatos.

¹¹ No se dispone de información equivalente para las otras universidades vascas. La página web de Mondragón Unibersitateak señala que cerca de 500 alumnos/as realizan prácticas cada año, mientras que la de la Universidad de Deusto indica que el 100% del alumnado tiene prácticas en empresas y entidades nacionales o internacionales.

¹² Ha de tenerse en cuenta, no obstante, que una misma persona puede haber realizado más de una práctica.

Gráfico 2.11: Evolución del volumen de prácticas voluntarias y curriculares. UPV/EHU, 2007-2015



Fuente: UPV/EHU; "Estudio sobre tendencias, empleabilidad e intervención universitaria 2016. Una mirada desde la UPV/EHU"

Cuadro 2.18: Realización de prácticas voluntarias por parte del alumnado de la UPV/EHU

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Tasa de realización de prácticas voluntarias*	8,1	7,9	7,6	7,7	7,4	9,1	10,7	10,9
Nº prácticas voluntarias	3.558	3.390	3.175	3.198	3.100	3.712	4.399	4.270

* % sobre alumnado total matriculado en grado y 1er y 2º ciclo. No se incluyen Practicum ni proyectos fin de carrera.

Fuente: UPV/EHU en Cifras.

Por campo de conocimiento y atendiendo a los datos del curso 2014-2015 se constata que el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas concentra el mayor volumen de prácticas voluntarias (40%) seguida del área de la Ingeniería y Arquitectura (35,2%), y a considerable distancia, de Ciencias de la Salud, (10,3%), Artes y Humanidades (10,2%) y Ciencias (4,1%).

Además, y con respecto de las prácticas realizadas en empresas, el mencionado estudio de la UPV/EHU señala que "durante el periodo de crisis se observan variaciones en los sectores de actividad en los que se realizan prácticas voluntarias. Destaca la coherencia entre el tejido económico territorial y la presencia de prácticas pero también el desequilibrio entre el tejido económico que acoge prácticas en relación a la empleabilidad que después ofrecen a egresados y egresadas. Las microempresas acogen un importante volumen de prácticas en relación a la limitada empleabilidad que después ofrecen a personas egresadas de grado, algo que también sucede en sectores como Actividades financieras y de seguros o Actividades profesionales y auxiliares. Por el contrario, las empresas de más de 500 empleados y empleadas abarcan escaso volumen de prácticas en relación a la empleabilidad que después ofrecen".

2.2.5 Otros indicadores con relación a la formación

Este apartado se cierra con un panel de indicadores relativos a los resultados de la actividad educativa. En primer lugar, se recogen los resultados¹³ incluidos en la Estrategia Europa 2020 relativos a la tasa de abandono escolar prematuro¹⁴ y la tasa de población de 30 a 34 años con estudios terciarios.

El cuadro adjunto muestra que la tasa de abandono escolar prematuro de la CAPV es del 7,2% en 2014, inferior a la media de la UE-28 y parecida o mejor que la obtenida por el grupo de países de referencia seleccionados. Este indicador ha mejorado entre 2010 y 2014 (-3,6 pp) y el colectivo femenino tiene mejor registro que el masculino (6,6% frente a 7,7%).

Cuadro 2.19: Tasa de abandono escolar prematuro (18 a 24 años). UE-28, principales países de referencia y CAPV

	2010			2014		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
UE 28	13,9	11,9	15,8	11,1	9,5	12,7
Suecia	6,5	5,5	7,5	6,7	6,0	7,3
C.A. de Euskadi	10,8	8,9	12,5	7,2	6,6	7,7
Dinamarca	11,0	7,7	14,1	7,7	6,0	9,3
Francia	12,5	9,9	15,0	8,5	7,4	9,5
Países Bajos	10,0	7,8	12,1	8,6	6,8	10,3
Finlandia	10,3	9,0	11,6	9,5	7,2	11,9
Alemania	11,9	11,0	12,7	9,5	8,9	10,0
Reino Unido	14,8	13,9	15,6	11,8	10,7	12,8
España	28,2	22,6	33,6	21,9	18,1	25,6

Fuente: Indicadores Europa 2020, Eustat

Por otra parte, en 2014 la tasa de estudios terciarios de la población de 30-34 años en la CAPV es del 48,9%, cifra que mejora la media de la UE-28 (37,9%) y está muy cerca del mejor registro (Suecia, 49,9%). Entre 2010 y 2014 la tasa de estudios terciarios ha aumentado 5,4 puntos porcentuales y si se atiende al género, se observa que es significativamente mayor entre las mujeres (58,0%), con una diferencia de 17,3 puntos respecto de la tasa masculina (40,7%) que se ha mantenido desde 2010.

Cuadro 2.20: Tasa de estudios terciarios (30-34 años). UE-28, principales países de referencia y CAPV

	2010			2014		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
UE 28	33,8	37,4	30,3	37,9	42,3	33,6
Suecia	45,3	51,1	39,8	49,9	57,9	42,4
C.A. de Euskadi	43,5	52,1	34,6	48,9	58,0	40,7
Reino Unido	43,1	45,1	41,0	47,7	51,1	44,2
Finlandia	45,7	54,0	37,7	45,3	52,6	38,2
Países Bajos	41,4	44,4	38,4	44,6	47,9	41,3
Francia	43,4	47,5	39,1	44,1	48,4	39,6
Dinamarca	41,2	45,9	36,7	44,1	50,0	38,4
España	42,0	47,5	36,7	42,3	47,8	36,8
Alemania	29,8	29,7	29,9	31,4	30,8	32,0

Fuente: Indicadores Europa 2020, Eustat

En segundo lugar se abordan los indicadores de tasa de escolaridad y de graduación referidos a la CAPV. La tasa de escolaridad¹⁵ muestra dos tipos de resultados: el cumplimiento completo en las etapas de enseñanzas obligatorias y/o generalistas o de iniciación profesional (100%, entre 6-15 años y 98% entre 16-17 años) y el alto porcentaje de personas jóvenes que se mantiene en el sistema de la formación reglada antes de acceder al mercado laboral (89%, entre 18-19 años, 68%, entre 20-22 años y 35%, de

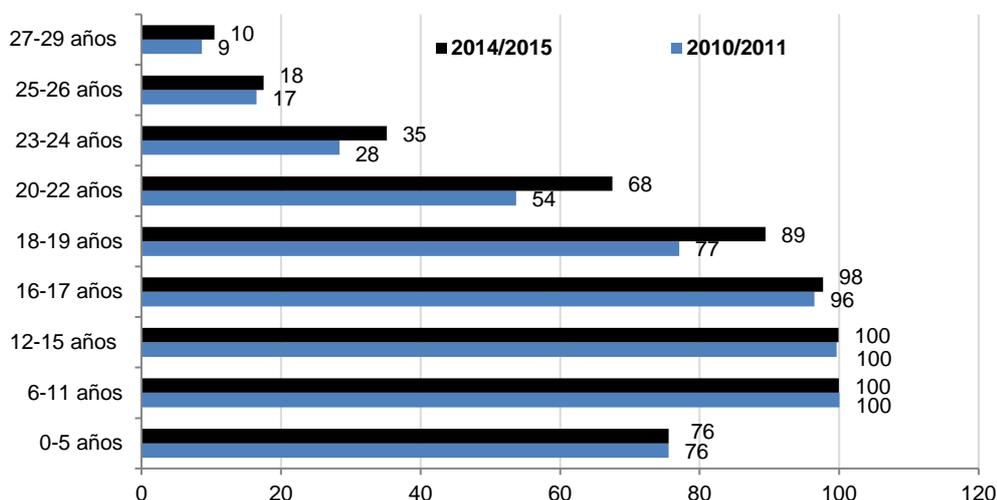
¹³ Países de referencia para la CAPV, por su nivel de desarrollo y/o relaciones comerciales.

¹⁴ Porcentaje de personas de 18-24 años que no están estudiando; formación reglada.

¹⁵ Porcentaje de personas en cada grupo de edad que participa en la formación reglada.

23-24 años). Estos resultados están en consonancia con los obtenidos en la tasa de abandono escolar prematura y la tasa de estudios terciarios (30-34 años) ya mencionados.

Gráfico 2.12: Tasa de escolaridad, por grupos de edad cumplida. CAPV



Fuente: Indicadores de la actividad educativas, Eustat

La tasa de escolaridad por niveles educativos y grupo de edad cumplida¹⁶ muestra que, en general, la mayor parte de las personas está adscrita al nivel educativo que por edad les correspondería. En este sentido, a medida que aumenta la edad, disminuye la tasa de escolaridad total y aumenta la que corresponde a los niveles educativos de más recorrido. En concreto y con relación a los grupos de edad joven, a partir de los 18-19 años, aumenta la tasa de escolaridad en estudios profesionales y superiores.

Cuadro 2.21: Tasa de escolaridad por grupos de edad cumplida y nivel educativo. CAPV. 2014-2015

	Tasa de escolaridad, según niveles educativos					Tasa de escolaridad total
	E.S.O.	Bachillerato	F.P.	Est. Superiores no Univer.	Est. Superiores Universitarios	
12-15 años	96,1	0,0	0,0	0,0	0,0	99,9
16-17 años	14,2	69,4	5,7	0,0	0,1	97,7
18-19 años	0,1	11,1	12,6	11,6	46,3	89,5
20-22 años	0,0	1,6	6,3	13,5	43,5	67,5
23-24 años	0,0	0,6	2,8	7,0	22,2	35,2
25-26 años	0,0	0,3	1,6	3,2	11,1	17,5
27-29 años	0,0	0,2	0,9	1,7	6,0	10,5

Fuente: Indicadores de la actividad educativas, Eustat

Para completar este bloque, se incluye la tasa bruta de graduación¹⁷ que muestra un valor decreciente con el nivel educativo generalista (desde el 86,4% de la ESO al 66,9% para bachiller) y es sensiblemente inferior para la formación especializada¹⁸: El valor más bajo corresponde a la categoría de “diplomado, arquitecto técnico e ingeniero técnico” (5,6%), seguido de los ciclos formativos medios (23,2%) y es bastante similar entre los ciclos formativos superiores (39,7%) y los grados (37,3%).

¹⁶ Porcentaje de personas en cada grupo de edad que participa en la formación reglada, con respecto del nivel educativo que le corresponde

¹⁷ La tasa bruta de graduación refleja la relación entre el número de graduados independientemente de su edad, respecto al total de la población de la ‘edad teórica’ de comienzo del último curso de dicho nivel.

¹⁸ Resultados en consonancia con el informe de Lanbide sobre inserción laboral de la población egresada de las universidades vascas y que señala una media de 4,8 años para realizar la carrera.

Cuadro 2.22: Tasa de bruta de graduación, total y por género. CAPV. 2012-2013

	Total	Hombre	Mujer
Enseñanza Secundaria Obligatoria	86,4	82,8	90,3
Bachiller	66,9	61,4	72,7
Técnico/ciclos formativos de grado medio	23,2	26,8	19,4
Técnico Superior/ ciclos formativos de grado medio	39,7	43,3	35,8
Diplomado, Arquitecto Técnico e Ingeniero Técnico	5,6	6,1	5,0
Licenciado, Arquitecto e Ingeniero	17,2	16,9	17,6
Grado	37,3	29,8	45,1

Fuente: Indicadores de la actividad educativas, Eustat

El tercer y último grupo de indicadores incluye los resultados de PISA (Programa para la Evaluación Internacional del alumnado) de la OCDE, que permiten comparar y analizar la evolución de las competencias del alumnado de 15 años (equivalente a 4º de ESO) en comprensión lectora, ciencias y matemáticas¹⁹. El cuadro adjunto resume los resultados según CC.AA en los tres ámbitos evaluados entre 2006 y 2015 y se observa que la CAPV ha empeorado con respecto de 2012 en las tres competencias evaluadas.

La competencia científica registra la mayor bajada en los resultados, con una diferencia de 23 puntos respecto de la edición de 2012 (483 puntos, frente a 506). El resultado de la competencia matemática ha disminuido 13 puntos (492 frente a 505) y la relativa a la comprensión lectora 7 puntos (491, frente a 498). La brecha entre los resultados de la CAPV y la CCAA mejor posicionada en la edición de 2015 es 31 puntos en comprensión lectora (Castilla-León, 522), 26 puntos en matemáticas (Navarra, 518) y 36 puntos en ciencias (Castilla-León, 519).

Con todo, los resultados de 2015 de la CAPV deben considerarse con cautela ya que la evaluación se ha desarrollado con un menor número de centros (de 174 a 119), de alumnos (de 4.739 a 3.612) y también ha cambiado el diseño de la muestra²⁰ y la forma de realización de la prueba.

Cuadro 2.23: Comparativa de los resultados de PISA 2006-2015. Comunidades Autónomas y OCDE

	Comprensión lectora				Matemáticas				Ciencias			
	2006	2009	2012	2015	2006	2009	2012	2015	2006	2009	2012	2015
Andalucía	445	461	477	479	463	462	472	466	474	469	486	473
Aragón	483	495	493	506	513	506	496	500	513	505	504	508
Asturias	477	490	504	498	497	494	500	492	508	502	517	501
Baleares	--	457	476	485	--	464	475	476	--	461	483	485
C. Valenciana	--	--	--	499	--	--	--	--	--	--	--	--
Canarias	--	448	--	483	--	435	--	452	--	452	--	475
Cantabria	475	488	485	501	502	495	491	495	509	500	501	496
Cataluña	477	498	501	500	488	496	493	500	491	497	492	504
Cast. La Mancha	--	--	--	499	--	--	--	--	--	--	--	--
Castilla León	478	503	505	522	515	514	509	506	520	516	519	519
España	461	481	488	496	480	483	484	486	488	488	496	493
Extremadura	--	--	457	475	--	--	461	473	--	--	483	474
Galicia	479	486	499	509	494	489	489	494	505	506	512	512
La Rioja	492	498	490	491	526	504	503	505	520	509	510	498
Madrid	--	503	511	520	--	496	504	503	--	508	517	516
Murcia	--	480	462	486	--	478	462	470	--	484	479	484
Navarra	481	497	509	514	515	511	517	518	511	509	514	512
OCDE	492	493	496	493	498	496	494	490	500	501	501	493
País Vasco	487	494	498	491	501	510	505	492	495	495	506	483

Fuente: OCDE

¹⁹ El estudio PISA se realiza cada tres años y evalúa en cada ocasión de forma más exhaustiva uno de estos ámbitos y mantiene los otros dos como complementarios. Así, en el año 2000 PISA se centró en la evaluación de la Lectura, en el 2003 en Matemáticas, en el 2006 en Ciencias, volviendo a iniciarse el ciclo el año 2009. El alumnado evaluado tiene 15 años (en 4º de ESO o en algún nivel inferior).

²⁰ La muestra no se ha elaborado por estratos, entre centros públicos, concertados y privados, sino según modelo lingüístico (A, B, D, y X) y por primera vez las pruebas se han realizado con ordenadores, en lugar de papel.

Por lo que respecta al ranking de resultados por países (PISA 2015) muestra que los valores máximos en cada competencia están entre los 550 y 600 puntos, muy alejados de los valores obtenidos por la CAPV. Además, una parte importante de las primeras posiciones la copan Shanghái, Corea del Sur, Singapur, Hong Kong y Japón, y dentro de esta área asiática, Australia y Nueva Zelanda, a los que se suman, Finlandia, Canadá y Países Bajos, principalmente.

Cuadro 2.24: Ranking 15 primeros países. Resultados PISA 2015

Comprensión lectora		Matemáticas		Ciencias	
Shanghái (China)	556	Shanghái (China)	600	Shanghái (China)	575
Corea del Sur	539	Singapur	562	Finlandia	554
Finlandia	536	Hong Kong	555	Hong Kong	549
Hong Kong	533	Corea del Sur	546	Singapur	542
Singapur	526	Taipéi (China)	543	Japón	539
Canadá	524	Finlandia	541	Corea del Sur	538
Nueva Zelanda	521	Liechtenstein	536	Nueva Zelanda	532
Japón	520	Suiza	534	Canadá	529
Australia	515	Japón	529	Estonia	528
Países Bajos	508	Canadá	527	Australia	527
Bélgica	506	Países Bajos	526	Países Bajos	522
Noruega	503	Macao (China)	525	Taipéi (China)	520
Estonia	501	Nueva Zelanda	519	Alemania	520
Suiza	501	Bélgica	514	Liechtenstein	520
Polonia	500	Australia	513	Suiza	517
OCDE	493	OCDE	496	OCDE	501
España (33)	481	España (34)	483	España (36)	488

Fuente: OCDE

2.3 EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA POBLACIÓN JOVEN

2.3.1 Presentación y datos clave

La Formación Profesional está integrada por dos subsistemas: el Sistema de Formación Profesional Reglada o inicial²¹ y el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a las Comunidades Autónomas, con el objetivo de formar y capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional. La Formación Profesional para el Empleo (FPE, en adelante) integra varios tipos de acciones²²:

- “*Formación en las empresas*”, formación de demanda, acciones formativas financiadas parcial o totalmente con fondos públicos, programada por las empresas para sus trabajadores y destinada a responder a las necesidades específicas planteadas por las empresas y sus trabajadores.
- “*Formación dirigida prioritariamente a personas ocupadas*”, formación de oferta: que comprende los planes de formación organizados por las administraciones competentes que se dirigen prioritariamente a trabajadores ocupados.
- “*Formación dirigida prioritariamente a personas desempleadas*” formación de oferta: acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas con el fin de ofrecerles una formación capacitadora para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

²¹ Depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las Comunidades Autónomas. Datos presentados en el apartado anterior.

²² Existen otra serie de iniciativas tales como los permisos individuales de formación (PIF), la formación en alternancia con el empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo,...), la formación de empleados públicos, de militares de tropa y marinería, de personas en situación de privación de libertad, que no se analizan en el contexto del presente informe dada su escasa incidencia.

Se trata de un sistema de gestión compartida entre las administraciones públicas (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas) y los interlocutores sociales y del que se extraen los siguientes datos clave:

- La cifra de participantes en formación bonificada en las empresas radicadas en la CAE asciende a 1.040.470 personas (acumulado 2010-2015), alcanzando en 2015 el dato más elevado del quinquenio. La población joven de 16 a 35 años representa el 32,4% del total de participantes en este periodo.

La cifra acumulada 2010-2015 de horas de formación bonificada impartidas en empresas a jóvenes supera los 9 millones (88% impartidas a jóvenes de 26 a 35 años). La distribución está bastante equilibrada por sexos (47% mujeres y 53% hombres, promedio 2010-2015).

- En la CAPV la formación para el empleo de demanda de ámbito autonómico se imparte a través de acciones estratégicas formativas (línea de ayudas de Lanbide-Hobetuz).

El cómputo total de horas de formación impartidas bajo esta modalidad asciende a 2.642.926 en el periodo 2011-2015, y la población joven de 16 a 35 años concentra la tercera parte (874.156 horas). La población joven asistente tiene un promedio de 25 horas de formación y la tasa de participación de la población joven ha disminuido de forma paulatina en los últimos años, en consonancia con su participación decreciente en el conjunto de la población ocupada.

- En cuanto a la participación de la población joven vasca en acciones de formación de ámbito autonómico dirigidas principalmente a las personas ocupadas, cabe diferenciar:
 - Las personas que han obtenido un certificado de profesionalidad que, entre 2011 y 2016, suman un total de 29.543 personas y de las cuales casi la mitad tienen entre 16 y 34 años (13.584 certificados expedidos, 46,0%). Prevalece el colectivo masculino (65,8%, 8.940 certificados entre 2011-2016) frente al femenino (34,2%, 4.644). Por familias profesionales destaca los certificados adscritos a hostelería y turismo (2.159), fabricación mecánica (1.795), servicios socioculturales y a la comunidad (1.382) y comercio y marketing (1.043).
 - Las personas que acuden a centros de formación (oferta formativa abierta) para asistir a cursos gratuitos que financia Lanbide. Entre 2010 y 2014 se registraron 212.081 asistentes, y la población joven representa el 40,6% del total (86.083 asistentes). La participación femenina del grupo joven es del 44,7%.
- Finalmente, entre 2015 y 2016 se han formado en la CAPV 15.486 jóvenes en desempleo (43,9% del total de personas desempleadas formadas). El 30,7% de las personas jóvenes participantes orienta su formación a actividades productivas e industriales, el 34,6% hacia los servicios a las empresas, el 12,6% a las actividades de servicios y el 5,2% a servicios a las personas. Además, el 17% asiste a cursos de formación complementaria.

2.3.2 Formación de demanda: formación en las empresas

a) *Ámbito estatal: Formación bonificada en las empresas*

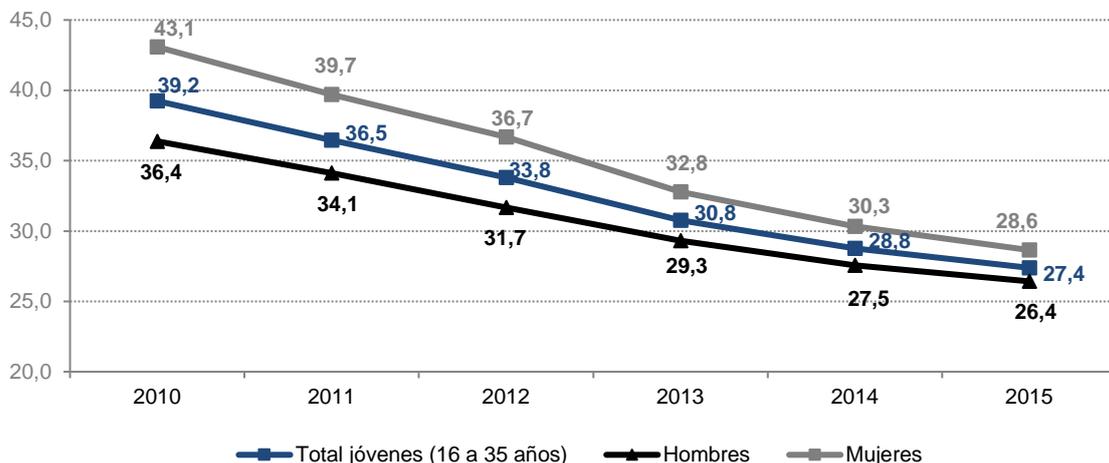
Las acciones de formación bonificada en las empresas engloban todas aquellas acciones formativas que programan las empresas para sus trabajadores que se financian a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social²³. Está destinada a responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores y normalmente se ofrece directamente en la empresa²⁴. Según los datos publicados por Fundae (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) en 2015 19.805 empresas con actividad principal en la CAPV han realizado formación bonificada y son la tercera parte de las empresas potencialmente beneficiarias²⁵. El número de trabajadores formados asciende a 135.844, que generan 196.968 participantes en dichas actividades de formación²⁶.

Cuadro 2.25: Participantes en formación bonificada programada en empresas, según edad. CAPV, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010-2015
Participantes	149.816	166.599	174.725	178.019	174.343	196.968	1.040.470
De 16 a 25 años	8.108	8.073	7.194	6.298	5.940	6.812	42.425
De 26 a 35 años	50.681	52.668	51.866	48.460	44.190	47.126	294.991
De 36 a 45 años	50.619	57.570	63.112	66.045	65.679	75.025	378.050
De 46 a 55 años	31.847	37.078	40.295	43.295	44.228	50.299	247.042
Mayores de 55 años	8.559	11.205	12.247	13.916	14.295	17.691	77.913
Sin clasificar	2	5	11	5	11	15	49
Jóvenes (16- 35 años)	58.789	60.741	59.060	54.758	50.130	53.938	337.416
Jóvenes s/total (%)	39,2	36,5	33,8	30,8	28,8	27,4	32,4%

Fuente: Fundae

Gráfico 2.13: Porcentaje de participantes jóvenes sobre el total de participantes en formación bonificada, según sexo. CAPV, 2010-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Fundae.

²³ Esta formación se financia principalmente con los recursos procedentes de la recaudación de la cuota de formación profesional, que empresas y trabajadores aportan a la Seguridad Social (0,7% sobre la base de cotización por contingencias comunes). A ellos se suman otros recursos procedentes del Fondo Social Europeo y aportaciones del Estado a través de los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal

²⁴ Incluye la asistencia por parte de los trabajadores a cursos de formación para la obtención de una titulación o acreditación oficial, pudiendo la empresa bonificarse por los costes salariales de estos trabajadores durante el tiempo que se ausenten de su puesto de trabajo.

²⁵ Son potencialmente beneficiarias todas las empresas del sector privado que cotizan por sus trabajadores en concepto de formación.

²⁶ Cada trabajador o trabajadora que realiza una acción formativa es un participante. La realización de más de una acción formativa por una misma persona da lugar a tantos participantes como acciones haya realizado.

La cifra de participantes en formación bonificada acumulada entre 2010 y 2015 asciende a 1.040.470 personas, alcanzando en 2015 el dato anual más elevado del quinquenio. La población joven de 16 a 35 años representa el 27,4% del total de participantes en el año 2015 y el 32,4% en el periodo 2010-2015, cuotas en ambos casos superiores a las correspondientes en términos de población afiliada (22,1% en 2015 y 25,0% en el promedio 2010-2015). La cuota relativa de la población joven sobre el total de participantes ha ido disminuyendo, habiendo llegado a ser del 39,2% en el año 2010.

Las mujeres representan en 2015 el 45,3% del total de la población joven que ha recibido formación bonificada en su empresa y este porcentaje se ha mantenido bastante estable en el quinquenio analizado (45,7%, promedio). Esta menor participación femenina está en consonancia con lo señalado para el conjunto de la población participante en dicha formación, pero en menor medida si se compara con su participación en la población joven afiliada (48,2%, promedio 2010-2015).

Cuadro 2.26: Distribución de la población participante en formación bonificada según sexo. CAPV, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010-2015
Total participantes	149.816	166.599	174.725	178.019	174.343	196.968	1.040.470
% vertical hombres	57,3	57,9	57,6	58,0	56,8	56,7	57,4
% vertical mujeres	42,7	42,1	42,4	42,0	43,2	43,3	42,6
Participantes jóvenes	58.789	60.741	59.060	54.758	50.130	53.938	337.416
% vertical hombres	53,1	54,2	53,9	55,3	54,5	54,7	54,3
% vertical mujeres	46,9	45,8	46,1	44,7	45,5	45,3	45,7

Fuente: Fundae

Las horas de formación realizadas en el año 2015 por la población joven (16 a 35 años) suman un total acumulado de 1.263.379, lo que supone una media de 23,4 horas por participante (frente a 21,2 horas para el conjunto) y una cuota relativa del 30,2% en el total de horas impartidas (frente a un 42,4% en el año 2010 y un 35,4% de promedio en el quinquenio 2010-2015).

La cifra acumulada de horas de formación bonificada impartidas a la población joven trabajadora asciende a más de 9 millones entre los años 2010 y 2015. El 88% de este volumen de horas han sido impartidas a jóvenes de 26 a 35 años, con una distribución bastante equilibrada por sexos a lo largo del quinquenio analizado (47% mujeres y 53% hombres, de media en 2010-2015).

Cuadro 2.27: Formación bonificada programada por las empresas. Horas de formación recibidas, según edad de los trabajadores. CAPV, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010-2015
Horas de formación	3.867.760	4.343.023	4.469.526	4.434.740	4.294.974	4.179.763	25.589.786
De 16 a 25 años	217.079	219.023	196.539	167.310	159.234	164.005	1.123.190
De 26 a 35 años	1.422.845	1.490.424	1.429.316	1.306.644	1.180.486	1.099.374	7.929.089
De 36 a 45 años	1.319.567	1.539.335	1.649.966	1.691.965	1.667.067	1.628.049	9.495.949
De 46 a 55 años	724.597	856.283	933.368	987.435	997.862	991.479	5.491.024
Mayores de 55 años	183.616	237.833	259.600	281.194	289.520	295.431	1.547.194
Sin clasificar	56	125	737	192	805	1.425	3.340
Jóvenes (16-35 años)	1.639.924	1.709.447	1.625.855	1.473.954	1.339.720	1.263.379	9.052.279
Hombres	849.447	890.327	851.885	783.171	720.952	698.189	4.793.971
Mujeres	790.477	819.120	773.970	690.783	618.768	565.190	4.258.308
Jóvenes s/total (%)	42,4	39,4	36,4	33,2	31,2	30,2	35,4

Fuente: Fundae

b) *Ámbito autonómico (CAPV): Acciones estratégicas formativas*

En la CAPV la formación para el empleo de demanda y de ámbito autonómico se imparte a través de la convocatoria de una línea de ayudas para que las empresas vascas desarrollen acciones estratégicas formativas, entendiendo como tales aquellas directamente vinculadas al proyecto de la empresa. Esta línea de ayudas es convocada anualmente por Lanbide y la fundación Hobetuz actúa como entidad colaboradora en la gestión y pago de dichas ayudas.

El cómputo total de horas de formación impartidas en la CAPV bajo esta modalidad asciende a 2.642.926 entre los años 2011²⁷ y 2015, y la población joven (16 a 35 años) suma un total acumulado de 874.156 horas (33,1%). La población joven asistente tiene un promedio de 25 horas de formación, muy similar al conjunto (24,5 horas).

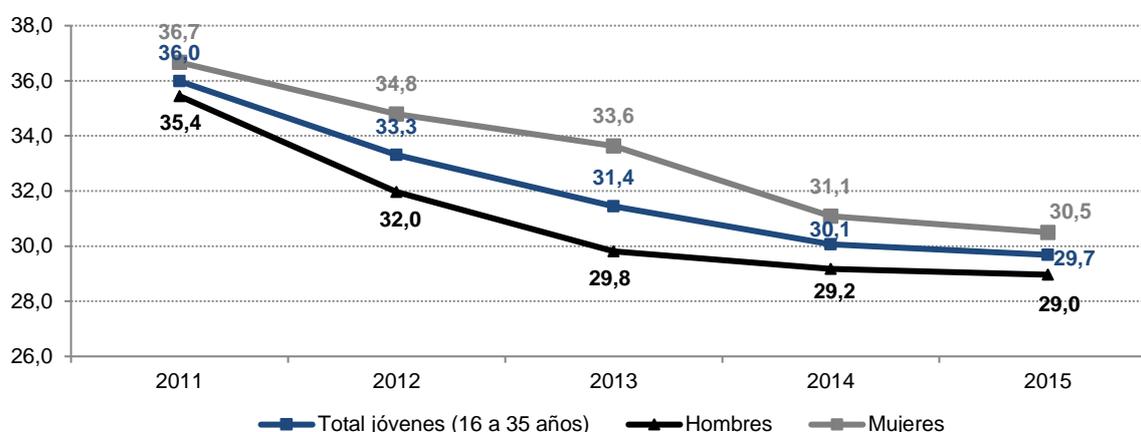
Cuadro 2.28: Acciones estratégicas formativas programadas por las empresas. Asistentes según edad y promedio de horas impartidas. CAPV, 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	2011-2015
16-25 años	1.108	934	954	657	832	4.485
26-35 años	8.118	6.785	6.691	4.546	4.399	30.539
36-45 años	8.971	8.761	9.775	6.826	6.885	41.218
46-55 años	5.817	5.381	5.420	4.145	4.352	25.115
55 y más años	1.623	1.315	1.472	1.131	1.154	6.695
Total participantes	25.637	23.176	24.312	17.305	17.622	108.052
Jóvenes (16-35 años)	9.226	7.719	7.645	5.203	5.231	35.024
% jóvenes s/total	36,0	33,3	31,4	30,1	29,7	32,4
Horas impartidas/asistente						
Total asistentes	26,5	26,2	24,0	22,7	21,5	24,5
Asistentes 16-35 años	27,6	27,1	23,7	22,5	21,3	25,0

Fuente: Fundación Hobetuz. Elaboración propia

En el quinquenio analizado las mujeres jóvenes representan en promedio el 33,7% del total mujeres que han asistido a acciones de formación estratégica en su empresa, frente al 31,4% del colectivo masculino. La participación de la población joven en este tipo de formación ha disminuido de forma paulatina en los últimos años, en consonancia con su participación decreciente en el conjunto de la población ocupada.

Gráfico 2.14: Porcentaje de asistentes jóvenes sobre el total de asistentes en acciones estratégicas de formación, según sexo. CAPV, 2011-2015



Fuente: Fundación Hobetuz. Elaboración propia.

²⁷ En el año 2010 no hubo convocatoria.

2.3.3 Formación de oferta: formación (prioritariamente) para personas ocupadas

a) *Presentación*

Como se ha señalado, la formación profesional para el empleo de oferta engloba por un lado las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas ocupadas y, por otro lado, las dirigidas prioritariamente a personas desempleadas.

En ambos casos este tipo de formación cuenta con dos ámbitos de aplicación: i) el ámbito autonómico, acciones convocadas por Lanbide (y gestionadas por la Fundación Hobetuz en el caso de la población ocupada o gestionadas directamente por Lanbide en el caso de la población desempleada), y ii) el ámbito estatal, acciones convocadas por Fundae, a través de los planes de formación y los programas específicos de formación (menores de 30 años).

A continuación se presentan los principales resultados relativos a la participación en la CAPV de la población joven en acciones de formación de ámbito autonómico²⁸ dirigidas principalmente a las personas ocupadas, que comprende:

- El Catálogo Modular o Certificado de Profesionalidad, que es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales en el ámbito de la Administración Laboral, de forma que la persona que lo posee, tiene acreditada su capacitación para el desempeño de una actividad profesional con significación para el empleo y,
- La oferta abierta, que comprende diferentes cursos ofertados por centros de formación acreditados cuyo contenido es diseñado por los propios centros para ajustarse a las necesidades generales o sectoriales de los trabajadores.

b) *Certificados de profesionalidad*

Los certificados de profesionalidad acreditan oficialmente²⁹ las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Los certificados de profesionalidad se obtienen a través de dos vías: i) superando todos los módulos que integran el certificado de profesionalidad o ii) siguiendo los procedimientos establecidos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. Pero en todo caso, se obtienen superando módulos formativos.

Entre los años 2011 y 2016 29.543 personas en total han obtenido un certificado de profesionalidad en la CAPV, y la población joven de 16 a 34 años representa casi la mitad de este colectivo, sumando 13.584 certificados expedidos (46,0%). El máximo anual de certificados expedidos entre personas menores de 35 años se registró en el año 2013, con un total de 4.812, que representó el 83,0% del total de certificados expedidos en dicho año.

En el acumulado 2011-2016, en la distribución por género del total de certificados expedidos entre la población de menos de 35 años, prevalece el colectivo masculino (65,8%; 8.940 certificados en total) frente al femenino (34,2%; 4.644 certificados). No obstante, con importantes diferencias interanuales.

²⁸ Este capítulo no analiza los resultados de la participación de la población ocupada joven de la CAPV en las convocatorias de ámbito estatal (Fundae), dada su escasa relevancia (nº participantes): 580 participantes menores de 35 años de media anual entre 2012 y 2015 en el caso de los planes de formación y 389 participantes de media en los programas específicos de formación para menores de 30 años.

²⁹ Los certificados de profesionalidad son expedidos por el SEPE y los órganos competentes de las CC.AA (Lanbide en el caso de la CAPV).

Cuadro 2.29: Personas que han obtenido un certificado de profesionalidad en la CAPV, por grupos de edad

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
16 a 19 años				101	761	62	924
20 a 24 años		9	3.568	3.083	915	446	8.021
25 a 29 años	2	63	1.141	382	281	764	2.633
30 a 34 años	3	138	103	448	409	905	2.006
35 y más años	49	2.463	987	3.734	3.881	4.845	15.959
Total participantes	54	2.673	5.799	7.748	6.247	7.022	29.543
Jóvenes (16-34 años)	5	210	4.812	4.014	2.366	2.177	13.584
Mujeres	4	145	1.370	1.286	829	1.010	4.644
Hombres	1	65	3.442	2.728	1.537	1.167	8.940
% 16-34 años / total	9,3	7,9	83,0	51,8	37,9	31,0	46,0
% mujer/ total joven	80,0	69,0	28,5	32	35	46,4	34,2

Fuente: Lanbide

Por familias profesionales destaca el número de certificados adscritos a hostelería y turismo (2.159 entre 2011-2016), fabricación mecánica (1.795), servicios socioculturales y a la comunidad (1.382) y comercio y marketing (1.043); estas cuatro familias aglutinan el 47,0% del total de los certificados obtenidos por jóvenes de menos de 35 años en este periodo. Como se ha señalado, la participación femenina es del 34,2% (2011-2016), pero oscila entre el 0% y el 96,3% en función de la familia profesional que se trate, y disminuye en las de contenido industrial y aumenta en las relacionadas con actividades de servicios.

Las mujeres constituyen una notable mayoría en cuatro familias: imagen personal (96,3%); servicios socioculturales y a la comunidad (82,1%), comercio y marketing (69,8%) y administración y gestión (67,1%). El perfil masculino predomina (cuota superior al 90%) en nueve familias: industrias extractivas (100,0%), marítimo pesquera (100,0%), instalación y mantenimiento (98,7%), madera, mueble y corcho (97,7%), transporte y mantenimiento de vehículos (97,0%), electricidad y electrónica (97,0%), edificación y obra civil (96,7%), fabricación mecánica (96,6%) y energía y agua (90,7%).

Cuadro 2.30: Población 16-34 años que ha obtenido un certificado de profesionalidad, por familia profesional

	2011-2016				
	Hombres	Mujeres	Total	% vertical	% mujeres/ total.
Hostelería y turismo	1.384	775	2.159	15,9	35,9
Fabricación mecánica	1.734	61	1.795	13,2	3,4
Servicios socioculturales y a la comunidad	248	1.134	1.382	10,2	82,1
Comercio y marketing	315	728	1.043	7,7	69,8
Imagen personal	36	936	972	7,2	96,3
Transporte y mantenimiento de vehículos	914	28	942	6,9	3,0
Electricidad y electrónica	881	27	908	6,7	3,0
Madera, mueble y corcho	852	20	872	6,4	2,3
Instalación y mantenimiento	778	10	788	5,8	1,3
Administración y Gestión	258	526	784	5,8	67,1
Informática y comunicaciones	342	77	419	3,1	18,4
Edificación y obra civil	264	9	273	2,0	3,3
Agraria	235	33	268	2,0	12,3
Sanidad	134	64	198	1,5	32,3
Actividades físicas y deportivas	156	30	186	1,4	16,1
Artes Gráficas	70	55	125	0,9	44,0
Industrias alimentarias	80	37	117	0,9	31,6
Seguridad y medio ambiente	75	22	97	0,7	22,7
Textil, confección y piel	46	31	77	0,6	40,3
Química	41	26	67	0,5	38,8
Energía y agua	49	5	54	0,4	9,3
Industrias extractivas	34	0	34	0,3	0,0
Imagen y sonido	12	10	22	0,2	45,5
Marítimo pesquera	2	0	2	0,0	0,0
Total participantes jóvenes	8.940	4.644	13.584	100,0	34,2

Fuente: Lanbide

c) Oferta abierta de formación profesional para personas ocupadas

Por otra parte, desde Hobetuz se financia y gestiona la oferta formativa abierta dirigida a personas principalmente ocupadas y que se desarrolla en los centros de formación (los centros de formación certifican la asistencia y es gratuita).

Como refleja la tabla adjunta, entre los años 2010 y 2014³⁰ se registraron 212.081 asistentes, con una cifra anual que oscila entre los 48.046 y 38.502 asistentes correspondientes a 2010 y 2014. Con un total de 86.083 asistentes la población joven representa el 40,6% del total, porcentaje que oscila entre el 35-40% en el periodo considerado. La participación femenina del grupo joven es del 44,7% y oscila entre el 40,4% (2010) y el 47,6% (2013).

Cuadro 2.31: Formación para el empleo de oferta abierta. Asistentes a cursos ofertados por centros de formación acreditados, según edad. CAPV, 2011-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	acumulado 2010-2014
De 16 a 25 años	4.847	4.068	3.918	3.402	3.149	19.384
De 26 a 35 años	17.253	13.533	13.751	11.699	10.463	66.699
De 36 a 45 años	15.128	13.134	15.216	13.915	13.460	70.853
De 46 a 55 años	8.915	8.137	9.766	9.536	9.616	45.970
Mayores de 55 años	1.903	1.666	1.983	1.809	1.814	9.175
Total Participantes	48.046	40.538	44.634	40.361	38.502	212.081
Jóvenes (16- 35 años)	22.100	17.601	17.669	15.101	13.612	86.083
<i>Hombres</i>	13.180	9.778	9.433	7.913	7.329	47.633
<i>Mujeres</i>	8.920	7.823	8.236	7.188	6.283	38.450
Jóvenes s/total (%)	46,0	43,4	39,6	37,4	35,4	40,6

Fuente: Fundación Hobetuz

2.3.4 Formación de oferta: formación (prioritariamente) para desempleadas/os

Como se ha señalado, las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas son gestionadas por Lanbide. Entre 2015 y 2016 se formaron en la CAPV 15.486 jóvenes en desempleo³¹: el 43,9% del total de personas desempleadas formadas. Este colectivo joven cuenta con una distribución bastante parecida según grupos quinquenales de edad³². Lógicamente, la población desempleada de menos de 20 años tan sólo representa el 4,3% del colectivo formado, porcentaje superior a su peso en la población parada registrada en este bienio (1,3%).

Cuadro 2.32: Participantes en formación para desempleados/as, según edad. CAPV, 2015-2016

	2015	2016	Acum.2015-2016	% 2015-2016
16-19 años	536	1.007	1.543	4,3
20-24 años	1.995	2.249	4.244	12,0
25-29 años	2.437	2.362	4.799	13,5
30-34 años	2.471	2.429	4.900	13,8
35 o más años	9.731	10.266	19.997	56,4
Total	17.170	18.313	35.483	100,0
jóvenes (16-34 años)	7.439	8.047	15.486	43,9

Fuente: Lanbide

Por último, señalar que de acuerdo con las familias profesionales consideradas, el 30,7% de las personas jóvenes participantes se orientan hacia formaciones ligadas con las actividades productivas e industriales,

³⁰ En 2015 no hubo convocatoria.

³¹ Se desconoce el porcentaje de este colectivo de jóvenes que ha realizado previamente prácticas en empresas u otro tipo de instituciones.

³² De 20 a 24 años son el 12,0%, de 25 a 29 años, 13,5% y 30 a 34 años, 13,8%.

el 34,6%, con los servicios a las empresas, el 12,6% a las actividades de servicios y el 5,2%, a servicios a las personas junto con un 17% que acuden a cursos de formación complementaria.

Cuadro 2.33: Participantes menores de 35 años en formación para desempleados/as, por familias profesionales. 2016

	Número	% s/ total
Actividades productivas/industriales	5.584	30,7
Agraria	195	1,1
Artes Gráficas	218	1,2
Edificación y Obra Civil	374	2,1
Electricidad y Electrónica	824	4,5
Fabricación Mecánica	2.018	11,1
Industrias Alimentarias	214	1,2
Industrias Extractivas	775	4,3
Madera y Mueble	50	0,3
Química	148	0,8
Textil, Confección y Piel	768	4,2
Actividades de servicios para las empresas	6.292	34,6
Administración y Gestión	1.689	9,3
Energía y Agua	119	0,7
Informática y Comunicaciones	612	3,4
Instalación y Mantenimiento	540	3,0
Seguridad y Medio Ambiente	3.139	17,2
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	193	1,1
Actividades de servicios (personas y empresas)	2.296	12,6
Comercio	952	5,2
Hostelería y Turismo	1.062	5,8
Imagen y Sonido	282	1,5
Actividades de servicios a las personas	941	5,2
Actividades Físicas y Deportivas	314	1,7
Imagen Personal	116	0,6
Sanidad	406	2,2
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	105	0,6
FCO (formación complementaria) y otros	3.204	17,0
Total participantes	18.203	100,0

Fuente: Lanbide

2.4 TRANSICIÓN A LA ACTIVIDAD LABORAL: PROGRAMAS DE PRÁCTICAS Y BECAS

2.4.1 Presentación y resultados clave

Este apartado ofrece una panorámica de los principales programas de prácticas y becas orientadas a la empleabilidad de las personas jóvenes, cuya gestión corresponde, fundamentalmente, a instituciones y/o administraciones públicas (preferentemente radicadas en la CAPV) y que pueden ser solicitadas por personas que han obtenido una titulación oficial (grado, máster, FP,...) y cumplen los requisitos de cada convocatoria.

El objetivo de este apartado es ofrecer una panorámica de los programas de prácticas y becas más conocidos y accesibles destinados a personas jóvenes tituladas de la CAPV, sin pretender identificar la totalidad de la oferta existente (sean promovidas por las Diputaciones Forales Ayuntamientos, agencias de desarrollo, entidades financieras, empresas,...).

El cuadro adjunto resume la información recogida en las páginas web³³ de los 36 programas de prácticas o becas analizados, que en total suman una oferta de 3.250 plazas³⁴:

- De los 30 programas adscritos a la CAPV, en 18 programas se exige un requisito de edad (menor de 30, años, máximo 25 años,...) o de haber obtenido la titulación en un determinado plazo, pero puede decirse que se centran prioritariamente en las personas jóvenes.
- En 28 de los 30 programas se requiere una titulación de grado (o equivalente) y 8 programas se dirigen o incluyen la Formación Profesional de grado Superior (sólo un programa incluye grado medio). En general, se trata de programas de espectro amplio y sólo en 8 casos se determina un campo de conocimiento concreto (que son becas más limitadas en número).
- En 24 de los 30 programas se requiere la acreditación de idioma, pero sólo en 7 casos se alude a una certificación expresa (B2, C1,...). Usualmente, la acreditación se refiere a idioma extranjero (inglés, preferentemente) u otro de acorde con el destino de la beca.
- En 12 de los 30 programas se menciona expresamente que se incluye formación específica, y únicamente uno de los programas acredita una titulación reconocida (Beint/técnico especialista en comercio exterior).
- En 15 de los 30 programas el eje central de la beca es la formación para la consecución de una titulación oficial de postgrado (máster,...) bien se realicen en la CAPV o en el extranjero. Se incluyen por tener una componente de especialización (ámbito de conocimiento) y estar orientadas a la empleabilidad de las personas tituladas (y no únicamente ligada a la carrera universitaria).
- Asimismo, en 15 de los 30 programas, el periodo de la beca se realiza en el extranjero.

Además, con respecto de los 30 programas adscritos a la CAPV, cabe señalar que:

- Aproximadamente³⁵ suman 1.000 becas, de las cuales 823 tienen como objetivo que se desarrollen en el extranjero y el resto (aproximadamente 180) en un destino interno a la CAPV. Normalmente este desempeño se relaciona con la entidad gestora e incluso se circunscribe a su ámbito: esto es, Álava, Gipuzkoa o Bizkaia, si se corresponden con entidades radicadas y de dicho ámbito en función de sus entidades promotoras.
- Mayoritariamente se orientan a todas las personas residentes en la CAPV (900 plazas convocadas, aproximadamente), y apenas un centenar se limitan a determinados ámbitos de residencia.
- En cuanto a la duración, 352 plazas convocadas son de al menos un año, a las que se suman las 470 de las *Global Training* que son de 6 meses. Y este es un factor a tener en cuenta, porque de este panel de becas que se promueven anualmente, las tres más numerosas son *Beint* (100), *Global Training* (470) y ayudas para la contratación de personas en desempleo por parte de empresas vascas en el exterior (120), con una duración de entre 12 meses y 24 meses (en función de la modalidad).

³³ El análisis de la información publicada en las páginas web de cada programa de prácticas o becas se ha realizado a lo largo del mes de marzo de 2017. Por lo tanto, puede corresponder a la convocatoria de 2016 o de 2017, según el caso. Debe tenerse en cuenta que cada entidad proporciona información bajo su propio criterio, por lo que, en líneas generales, no suele estar elaborada de forma homogénea. Es por ello que la información recabada se ha tratado en formato de ficha, estableciendo una serie de campos comunes para facilitar el conocimiento y comparabilidad de la información recogida sobre cada programa de prácticas o beca. Se adjuntan las fichas elaboradas como Anexo de este documento.

³⁴ Esta cifra hace referencia a las plazas ofertadas en función de las convocatorias analizadas; en algunos casos puede no coincidir con el número de becas/prácticas finalmente concedidas y/o ejecutadas.

³⁵ En tanto que en ocasiones no se aporta ni el número de becas o el montante total del programa por lo que no se puede estimar.

- La remuneración media³⁶ del conjunto de estas becas oscila entre 1.042 y 1.229 euros; pero si se separa en dos segmentos en función del destino, la remuneración media en el extranjero oscila entre 1.370 y 1.625 euros, y en la CAPV, entre 595 y 689 euros.
- Las dos primeras se remuneran³⁷ entre 1.358 y 1.600 euros (aproximadamente) y según destino. Cabe señalar que las Beint y Global training son una beca frente a “Ayudas para la contratación de personas en desempleo por parte de empresas vascas en el exterior” que se corresponde con un programa de fomento de empleo y con una horquilla de remuneración que oscila entre 1.970 y 2.180 euros. Pese a no ser una beca, se considera de interés incluirlo porque tiene una componente de aprendizaje al desarrollarse en el extranjero.

El cuadro adjunto resume las principales características de cada programa analizado.

³⁶ Para las que se adscribe una remuneración mensual o anual que va a la persona, que no incluya otras dotaciones (matrículas, o viajes, por ejemplo).

³⁷ En general, en todos los casos se alude a que las obligaciones derivadas de la Seguridad Social están incluidas en el montante señalado.

Cuadro 2.34: Principales características y requisitos de los programas analizados

Nombre beca	Edad	Titulación	Idioma	Formación	Destino	Duración (meses)	Cuantía (€/mes)	Nº plazas convocadas
Ámbito CAPV								
Global training	Menor 30	Grado/FPS	B2/C1	Si	Extranjero	6	1.358	470
Beint	Menor 30	Grado	B2	Sí	Extranjero	10-12/24	1.400-1.600	100
Acción exterior	Menor 30	Grado	(sí)	No	CAPV y extranjero	12	1.200-2.400	12
Formación agropecuaria	--	Grado	(sí)	No	CAPV	12	1.400-1.800	11
EPEZ	--	Grado	(sí)	No	Extranjero	3	--	22
Personal investigador EHU	--	Grado+doctorado (matrícula)	C1 idioma extranjero, euskera	No	CAPV	mínimo 12	1.040-1.300	69
Sostenibilidad, cambio climático	--	Grado	C1 euskera	No	Gipuzkoa	12	1.200	10
Prácticas de traducción	--	Grado	--	No	Gipuzkoa	3 prorrogables	918	2
Sector turístico y gastronómico	Menor 31	Grado	--	No	Gipuzkoa	12	580	3
Cooperantes	Menor 31	--	--	No	Extranjero	--	2.000	5
Formación y experimentación (laboratorio Derio)	--	FPS	(sí)	Sí	Bizkaia	12	800	1
Especialización UE	--	Grado (posterior a 2012)	(sí)	No	Extranjero	12	1.200-2.250	2-4
Especialización en London School of Economics	Menor 32	grado	C1/C2	No	Extranjero	máximo 3	32.875 (incluye matrícula)	8
Formación viticultura, sanidad vegetal y enología (Centro de Protección Derio)	--	FPS (posterior a 2012)	(sí)	Sí	Bizkaia	12	800	6
Formación de excelencia	Menor 30	Grado	--	No	Extranjero	mínimo 6	1.100-1.600	15-18
BBK Urdaibai Bird Center	Máx.25	Grado	(sí) eusk. y extranjeros	Sí	Bizkaia	9	500	1
BBK Prácticas empresas	Máx.25	Grado	no	No	Bizkaia	6	425	25
BBK Fundazioa/Economistas	Máx.25	Grado	(sí)	Sí	CAPV	6	443	15
BBK Internacionalización Unesco	Menor 30	Grado	(sí)	No	Francia	6	1.670	2
DFA - Prácticas en empresas	Menor 30	Grado	(sí)	Sí	Araba	máximo 6	564	10
Internacionalización Fomento Sn. Sn.	Menor 31	Grado y FPS	B2/C1	No	Extranjero	al menos 6	1.385	40
Prácticas internacionales Novia Salcedo	Menor 30	Grado	B2	Sí	Extranjero	5	1.000	14
Prácticas profesionales Fundación novia Salcedo	Menor 30	Grado y FPM y FPS	(sí)	Sí	CAPV	3/12	610-900	--
Confebask - Erasmus+	Menor 35	Grado	(sí)	Sí	Extranjero	3/6	350-400	--
Becas Inglés - Caja Vital (formación)	19-35	Grado y FPS	B1/C1	Sí	Araba / extranjero	1/2	550/1.250	30
Innovación/Formación Profesional - Caja Vital	--	FPS	--	No	Araba (campus Egibide)	--	3.000 (por proyecto)	10
Igualdad de mujeres y hombres / Emakunde	--	--	--	--	CAPV	10	2.333	3
Investigación estadística / Eustat	--	Grado	(sí)	No	CAPV	24	1.200	2
Basque Internships / Guggenheim Bilbao	--	Grado	(sí)	Sí	Extranjero	3	aprox. 1.100	--
Contratación personas en desempleo en empresas vascas en el exterior	Menor 34	Grado, FPM y FPS	(sí)	No	Extranjero	12	2.180-1.970	120
Ámbito estatal								
ICEX	Menor 30	Grado	B2 y otras	Sí	Extranjero	12/24	1.750	235
Tourespaña	--	Grado y FPS	B2	Sí	Extranjero	6/12	1.260-1.972	32
Programa ARGO	Menor 35	Grado (posterior a 2012)	(sí)	No	Extranjero	5/8	1.200-1.500	600
Formación Educación, Cultura y Deporte	--	Grado	(sí)	Sí	España	12	1.027	71
Formación e Investigación / Instituto Nacional de Administración Pública	--	Grado	(sí)	No	España	12	1.300	8
Ámbito europeo								
Prácticas Comisión Europea	--	Grado	C1/C2	No	Extranjero	5	1.159	1.300

Fuente: elaboración propia a partir de la información recabada en páginas web (marzo de 2017).

2.5 LA RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES

2.5.1 Presentación y datos clave

El presente apartado se centra en la información relativa a la situación actual y evolución reciente de la juventud vasca ante y en el mercado laboral. Consta de dos partes en las que se analiza: i) la posición de las personas jóvenes con relación al empleo y cuya base de información es la Encuesta de Población Activa (EPA, elaborada por INE) y ii) la juventud vasca en el mercado laboral, medida por la presencia del colectivo joven con respecto de las variables de afiliación, contratos formalizados y paro registrado, información proporcionada por Seguridad Social y SEPE/Lanbide, respectivamente.

El análisis de la información se centra principalmente en el periodo comprendido entre 2010 y 2015-2016 (último dato disponible) y ocasionalmente se hace referencia a 2008 como dato pre-crisis. La información analizada presenta un panel amplio de indicadores, que incluye los habituales referidos a la situación laboral (tasa de actividad, empleo o paro) y que se complementan con los resultados relativos a datos registrales (personas dadas de alta en la Seguridad Social, por ejemplo). Este conjunto de información sitúa a la población joven vasca con respecto de la población adulta (o total), así como en los grupos de edad internos que la integran, analizada también desde la perspectiva de género. Los principales resultados obtenidos son los siguientes:

- Entre 2010 y 2016 la tasa de actividad de la CAPV pasa del 58,2% al 56,9% (-1,3pp). Esta ratio es inferior entre la población menor de 25 años (30,1% en 2016) y ha registrado una mayor pérdida entre ambos años (-8,7pp, frente a -0,7pp de la población de 25 y más años). Asimismo, la tasa de empleo disminuye 2,2 puntos porcentuales entre 2010 (52,0%) y 2016 (49,8%) pérdida que asciende a 7,3 puntos en el colectivo joven (del 26,9% al 19,6%), y que es muy superior a la registrada por el conjunto de la población.

La población ocupada joven (16 a 34 años) suma 191,8 miles de personas en 2016 (el 84% tiene entre 25 y 34 años) y ha registrado una pérdida anual media del 7,0% respecto del dato de 2010. De esta forma, la participación de la población joven sobre la población ocupada total desciende desde el 34,3% al 21,3% en dicho periodo.

- La evolución de la tasa de paro entre las personas menores y mayores de 25 años es muy similar, aunque no en su magnitud. Entre las personas menores de 25 años, la tasa de paro aumenta desde el 30,6% en 2010 al 34,7% en 2016, llegando a valores en torno al 45-46% entre 2013-2014. Por el contrario, la tasa de paro del colectivo de 25 y más años repunta hasta el 15% en el mismo bienio; es decir, hay más de 30 puntos de diferencia en los peores años de impacto de la crisis entre ambos colectivos, de menos y más de 25 años.

Por otra parte, la población parada joven (16 a 34 años) en la CAPV pasa de 38,4 a 51,6 miles de personas entre 2008 y 2016, y registra un incremento anual medio del 5,9%, crecimiento que no obstante es menor a los de 35-54 años (+13,0%, media anual) y de 55 y más años (+23,1%).

- Las personas jóvenes aportan una quinta parte de la población ocupada (21%), pero esta participación relativa es creciente con el nivel de formación (desde el 6,1% en niveles de primarias hasta el 22,9% en el grupo de estudios superiores). Sin embargo, la situación es la contraria con respecto de la población en desempleo, con mayor peso de las personas jóvenes en los niveles de educación bajos. El empleo joven tiene una distribución sectorial similar al conjunto de la población ocupada, pero destaca su mayor participación en ocupaciones de mayor cualificación (técnicos y profesionales científicos e intelectuales, 24,5%) y en las ligadas a servicios de restauración, comercio,..(24,9%).

- En 2015 el empleo afiliado en la CAPV asciende a 892,4 miles de personas, cifra que mejora los datos de 2013 y 2014 pero que es inferior a las registradas entre 2010 y 2012. La tasa de variación interanual media entre 2010 y 2015 es del -0,7% para el conjunto de la población afiliada vasca; y ello se debe al peor comportamiento del colectivo joven (-5,8%, 16-34 años) ya que el resto evoluciona de forma favorable gracias a que los incrementos que registran a partir del año 2014 consiguen neutralizar las pérdidas de empleo del periodo 2010-2013. Con todo, todavía no se han recuperado los niveles de afiliación previos a la crisis (2007-2008).
- El reparto de la población afiliada joven está bastante equilibrado por género (52%/48% de media en el periodo 2010-2015 para hombres/mujeres) pero en cambio, el peso de la población joven entre las mujeres (26,5% promedio periodo) supera en 2,8 puntos la cuota masculina (23,7%). El régimen general predomina claramente en el total de la población afiliada (77%) pero más aún entre la población joven (85%) en detrimento del empleo por cuenta propia (19% y 11%, afiliado en régimen de autónomos, respectivamente).
- En 2016 se han registrado un total de 306.753 contratos de personas jóvenes -menores de 30 años- en la CAPV, que son la tercera de los contratos registrados (33,1%). Por tipo de contrato, más de nueve de cada diez contratos son temporales (94,3% de media entre 2010 y 2016) y menos de uno de cada diez indefinidos (3,4% indefinidos y 2,3% convertidos en indefinidos).

En definitiva, entre 2010 y 2016, el agregado de contratos formalizados como inicialmente indefinidos y convertidos en indefinidos aluden a la creación de empleo fijo o que se consolida (no hay que volver a hacer otro contrato). Entre la población joven la contratación indefinida presenta una tasa interanual media de crecimiento del 5,9% (4,4 puntos por encima de la contratación temporal), en contraste con el descenso de los contratos convertidos en indefinidos (-2,7% de media anual entre 2010 y 2016)

En términos de volumen, el grupo de 16 a 19 años aporta en 2016 el 6,7% del total de la contratación de menores de 30 años; la parte principal corresponde a los otros grupos de edad, de 20 a 24 años (42,4%) y de 25 a 29 años (50,9%). Y el 52,3% de la contratación de jóvenes corresponde mujeres, porcentaje que varía según el nivel educativo considerado.

- Desde 2008 el paro registrado ha crecido continuamente hasta 2013 y comienza a disminuir a partir de 2014. A finales de 2016 el paro registrado asciende a 136.173 personas y una cuarta parte tiene de 16-34 años (34.567, 25,4%). Entre 2010 y 2016 el peso porcentual de las personas jóvenes desciende 8,1 puntos (con una variación anual media del -4,0%) y esta evolución se concreta en 11.044 personas jóvenes menos en desempleo.

Sin embargo, entre 2010 y 2016 la participación femenina en el paro joven registrado asciende del 46,7% al 53,5%. Los dos colectivos (masculino y femenino) disminuyen a lo largo del periodo analizado pero con una tasa superior entre los hombres (-6,0%, media anual) en comparación con las mujeres (-1,9%), resultado que alude a una peor inserción laboral femenina.

Por último, en cuanto a la duración en la situación en el desempleo, la información disponible muestra que entre las personas menores de 25 años dos tercios llevan menos de 6 meses en paro (61,5%) y sin embargo, entre las personas de más de 25 años el grupo más numeroso es el que lleva en el desempleo al menos un año (54,2%).

2.5.2 La juventud con relación a la actividad laboral

a) Población joven y tasas de actividad, ocupación y paro

La Encuesta de Población Activa³⁸ (EPA), elaborada por INE tiene como objetivo establecer la relación de las personas de 16 y más años en relación con la actividad laboral. Se proporciona de forma trimestral y diferenciando dos grandes grupos de edad (menores y mayores de 25 años) se observa que:

- La tasa de actividad de la CAPV pasa del 58,2% al 56,9% entre 2010 y 2016 (-1,3pp). Esta ratio es mayor entre la población de 25 y más años (59,5% en 2016) frente a la población más joven (30,1%) que, además, ha registrado una mayor pérdida en este periodo (-8,7pp frente a -0,7pp).
- La tasa de empleo de la CAPV pasa del 52,0% al 49,8% entre 2010 y 2016 (-2,2pp). Esta ratio también es mayor entre la población de 25 y más años (52,7%) frente a la población más joven (19,6%) que, además, ha registrado una mayor pérdida en este periodo (-7,3pp frente a -1,8pp).

Gráfico 2.15: Tasa de actividad. Población 16 y más años y menor de 25 años y de 25 y más años (%). CAPV

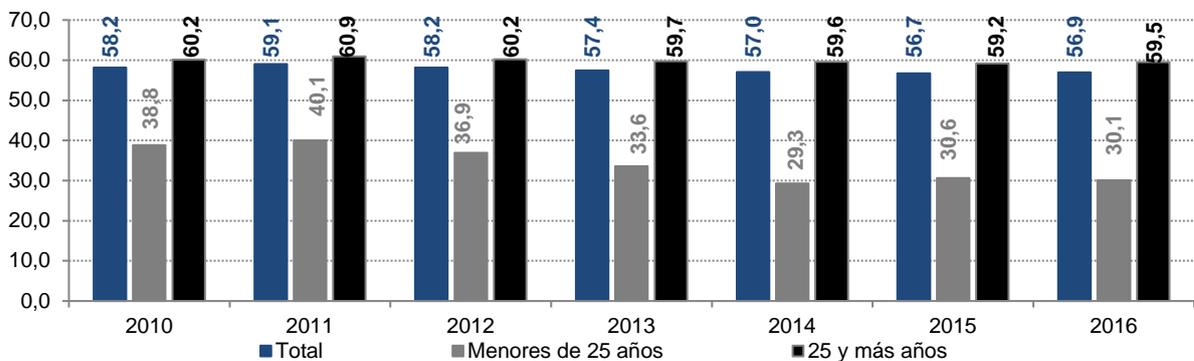
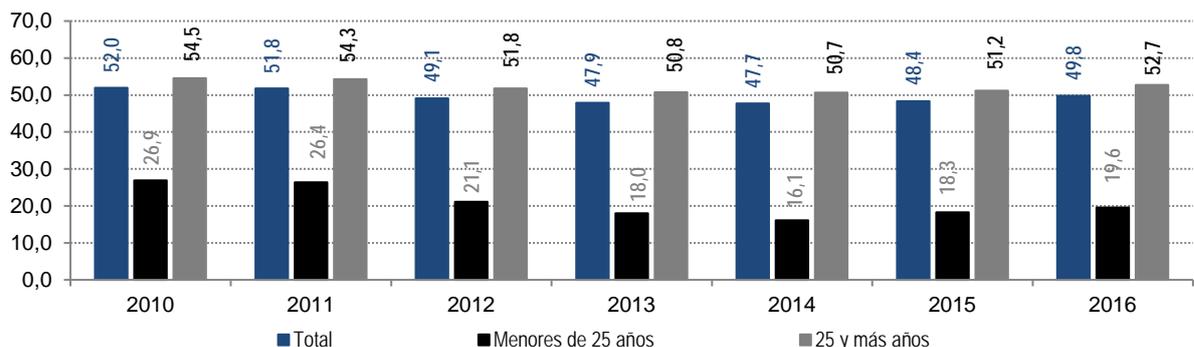


Gráfico 2.16: Tasa de empleo. Población 16 y más años y menor de 25 años y de 25 y más años (%). CAPV



Fuente: EPA

Una mayor desagregación de la información relativa a la ocupación por grupos de edad muestra que la población ocupada joven (de 16 a 34 años) pasa de 346,4 a 191,8 miles de personas entre 2008 y 2016 y registra una pérdida anual media del 7,0% frente a los incrementos registrados en el grupo de 35-54 años (+0,2%) y de 55 a 64 años (+3,5%). Estos dos grupos de más edad aumentan en 7,5 y 38,8 miles de personas respectivamente, entre 2008 y 2016. Con todo, el aumento de la ocupación del grupo de 35 y más años (+46,3 miles de personas) no compensa el retroceso del segmento joven (-154,6 miles de personas), reflejando el impacto de la crisis y, sobre todo, el envejecimiento de las personas.

³⁸ Metodología compartida y consensada, Eurostat e ILO (OMT) para la elaboración de los indicadores en relación con la actividad laboral.

Así, entre 2008 y 2016, el peso del colectivo joven (16 a 34 años) sobre la población ocupada va disminuyendo (desde el 34,3% al 21,3%) debido a la menor pérdida de la población ocupada total (-1,4%, media anual) frente a la población ocupada joven (-7,0%). Esta peor evolución de la población joven se debe fundamentalmente al retroceso del grupo de 25 a 34 años (-6,8%), ya que aunque los otros dos segmentos también retroceden (16-19 años, -10,0% y 20-24 años, -7,4%) son de menor dimensión. Es decir, en la pérdida de peso y volumen de la población joven es importante tener presente el factor de envejecimiento. En este sentido, sirva como ilustración, que entre 2010 y 2016 la pérdida de población³⁹ de 16-34 años es de 93.373 personas y en la población joven ocupada es de 94,3 miles de personas.

Finalmente, señalar que en la CAPV 191,8 miles de personas de 16 a 34 años están ocupadas de las cuales el 84% tiene entre 25 y 34 años, proporción relativamente estable en este periodo. Y, por otra parte, el porcentaje de mujeres sobre el conjunto de la población joven (16-34 años) es relativamente parecida a lo largo del año y se cifra en torno al 46-49%.

Cuadro 2.35: Población ocupada según grupos de edad / género. CAPV (miles)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲%	
										08-16 media	16/15
De 16 a 19 años	7,7	6,5	4,7	3,6	2,3	2,7	2,5	2,4	2,8	-10,0	16,7
De 20 a 24 años	57,0	46,3	41,5	40,3	32,0	25,7	22,8	26,4	28,6	-7,4	8,3
De 25 a 34 años	281,8	254,6	239,8	226,0	203,8	184,2	174,3	167,9	160,5	-6,8	-4,4
De 35 a 54 años	537,0	526,4	550,4	551,1	531,2	524,4	522,4	524,9	544,5	0,2	3,7
De 55 y más años	126,8	118,1	125,7	135,3	133,6	136,7	143,5	155,0	165,6	3,5	6,8
Total población	1.010,2	951,9	962,1	956,3	902,8	873,6	865,3	876,4	901,8	-1,4	2,9
Jóvenes (16-34 años)	346,4	307,4	286,1	269,9	238,1	212,5	199,5	196,6	191,8	-7,0	-2,4
Hombres	185,9	159,8	152,3	142,0	123,4	110,3	101,3	99,8	98,7	-7,5	-1,1
Mujeres	160,5	147,6	133,7	127,9	114,7	102,2	98,3	96,8	93,1	-6,5	-3,8
% 16-34 años s/total	34,3	32,3	29,7	28,2	26,4	24,3	23,1	22,4	21,3	-1,6	-1,1
% mujeres s/ 16-34 años	46,3	48,0	46,7	47,4	48,2	48,1	49,3	49,2	48,5	0,3	-0,7

Fuente: EPA

Una mayor desagregación de la información relativa a las personas en desempleo por grupos de edad muestra que la población parada joven (16 a 34 años) pasa de 38,4 a 51,6 miles de personas entre 2008 y 2016 y registra un incremento anual medio del 5,9%, que es menor que el registrado en el grupo de 35-54 años (+13,0%, media anual) y de 55 y más años (+23,1%).

Entre 2008 y 2016 las personas paradas de 35 a 54 años aumentan en 31,9 miles de personas y las personas paradas de 55 y más años, suman 13 mil más. Este aumento en el colectivo de personas paradas de 35 y más años (44,9 miles de personas más) representa el 77% del incremento de la población parada entre 2008 y 2016 y se produce en favor de la pérdida de peso del grupo de 16 a 34 años, que pasa del 53,4% al 39,7% en el mismo periodo.

³⁹ Ver apartado 2.13, la población en la CAPV: evolución reciente y grupos de edad

Cuadro 2.36: Población parada según grupos de edad y género. CAPV (miles)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲ %	
										08-16 media	16/15
De 16 a 19 años	4,7	4,7	3,3	3,9	4,3	4,9	2,6	2,8	3,7	0,7	32,1
De 20 a 24 años	11,1	19,6	17,1	18,9	21,3	19,8	18,0	16,7	13,1	5,3	-21,6
De 25 a 34 años	22,6	38,1	39,7	40,6	48,2	48,3	45,6	38,6	34,8	7,9	-9,8
De 35 a 54 años	29,2	50,9	46,9	59,9	78,3	85,6	88,2	79,2	61,1	13,0	-22,9
De 55 y más años	4,2	8,5	8,2	11,6	14,9	15,1	14,6	14,7	17,2	23,1	17,0
Total población	71,7	121,7	115,1	134,8	166,9	173,6	168,9	152,0	130,0	10,3	-14,5
Jóvenes (16-34 años)	38,4	62,4	60,1	63,4	73,8	73,0	66,2	58,1	51,6	5,9	-11,2
Hombres	19,5	34,4	31,5	32,5	40,9	40,0	35,0	31,3	25,6	6,7	-18,2
Mujeres	18,9	28,0	28,6	30,9	32,9	33,0	31,2	26,8	26,0	5,3	-3,0
% 16-34 años s/total	53,4	51,3	52,2	47,0	44,2	42,1	39,2	38,3	39,7	-1,7	1,4
% mujeres s/ 16-34 años	49,2	44,9	47,6	48,7	44,6	45,2	47,1	46,1	50,4	0,1	4,3

Fuente: EPA

Así, las personas jóvenes en desempleo son 51,6 miles de personas en 2016, de las cuales dos tercios (67%) tienen entre 25 y 34 años, proporción suavemente creciente en este periodo. Y, por otra parte, el porcentaje de mujeres paradas sobre el conjunto de la población joven (16-34 años) es relativamente parecida a lo largo del año y se cifra en torno al 45-50% en el periodo de referencia.

Con respecto de la tasa de paro, cabe señalar que:

- Entre 2010 y 2016 la tasa de paro en la CAPV pasa del 10,7% al 12,6%, con un importante repunte que la ha mantenido por encima del 16% en 2013 y 2014.

La evolución de la tasa de paro entre las personas menores y mayores de 25 años es muy similar, aunque no en su magnitud. La tasa de paro de las personas menores de 25 años pasa del 30,6% al 34,7%, entre 2010 y 2016, con un importante repunte en el periodo hasta el 45-46% registrado entre 2013 y 2014. Por el contrario, la tasa de paro del colectivo de 25 y más años se mantiene por debajo de la media y pasa del 9,4% al 11,5% actual, repuntando hasta el 15% en el mismo bienio.

En definitiva, la tasa de paro de las personas de menos de 25 años es en todo el periodo más del doble que la que corresponde a las personas de más de 25 años, con un comportamiento compartido de incremento en los años de mayor deterioro del empleo, y de paulatina mejora cuando éste se ha recuperado, pero, en ningún caso converge o se acerca.

- Circunscribiéndonos al conjunto de las personas jóvenes (16-34 años), su tasa de paro pasa, entre 2010 y 2016, del 17,4% al 21,2%, siendo en 2016 en el grupo de 25 a 34 años del 17,8% (+3,6 pp), en el de 20 a 24 años del 31,4% (+2,2 pp) y en el de 16 a 19 años del 56,9% (+15,7 pp). La tasa de paro de las mujeres jóvenes es 1,2 pp superior a la de los hombres jóvenes.

Cuadro 2.37: Tasa de paro según grupos de edad y género. CAPV

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
De 16 a 19 años	37,9	42,0	41,3	52,0	65,2	64,5	51,0	53,8	56,9
De 20 a 24 años	16,3	29,7	29,2	31,9	40,0	43,5	44,1	38,7	31,4
De 25 a 34 años	7,4	13,0	14,2	15,2	19,1	20,8	20,7	18,7	17,8
De 35 a 54 años	5,2	8,8	7,9	9,8	12,8	14,0	14,4	13,1	10,1
De 55 y más años	3,2	6,7	6,1	7,9	10,0	9,9	9,2	8,7	9,4
Total población	6,6	11,3	10,7	12,4	15,6	16,6	16,3	14,8	12,6
Jóvenes (16-34 años)	10,0	16,9	17,4	19,0	23,7	25,6	24,9	22,8	21,2
Hombres	9,5	17,7	17,1	18,6	24,9	26,6	25,7	23,9	20,6
Mujeres	10,5	15,9	17,6	19,5	22,3	24,4	24,1	21,7	21,8

Fuente: EPA

Gráfico 2.17: Tasa de paro. Población total, menor de 25 años y de 25 y más años (%). CAPV

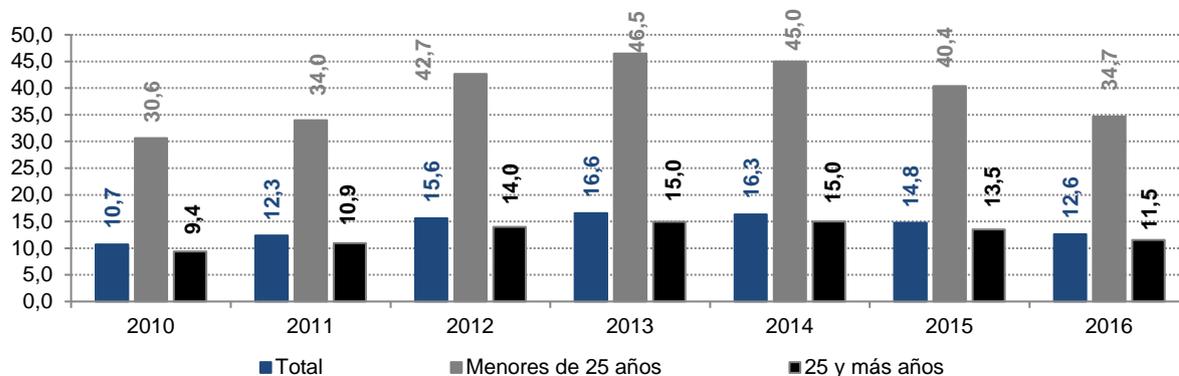
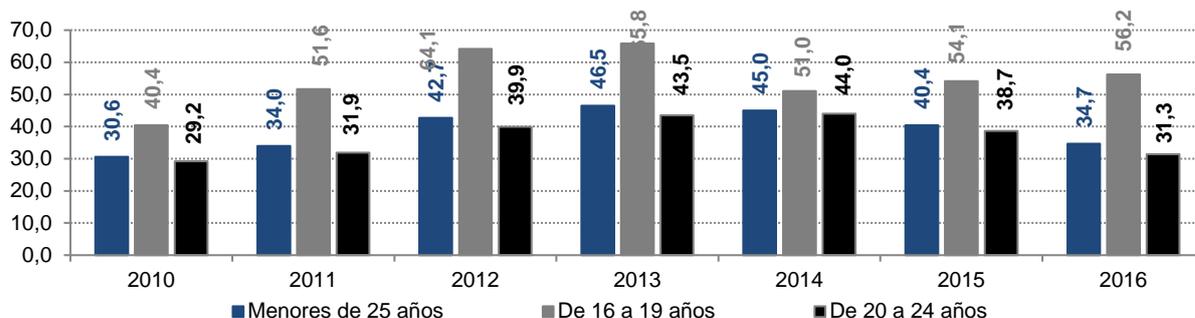


Gráfico 2.18: Tasa de paro de la población joven (menos de 25 años) por grupos de edad (%). CAPV



Fuente: EPA

b) Población joven según la relación con la actividad (ocupación y paro) y nivel de estudios

La información recogida en la EPA con relación al nivel de estudios es poco ilustrativa en tanto que agrega en un único grupo (estudios superiores, SU) una parte sustancial de la formación alcanzada por la población: concretamente los niveles 4, 5, 6, 7 y 8 de la clasificación nacional de educación 2014 (CNED-14) se integran bajo esta etiqueta que alude a estudios superiores. En dicho grupo se concentran las titulaciones profesionales de grado superior, las certificaciones profesionales universitarias (de hasta dos años) y las titulaciones universitarias de diplomatura, grado, licenciatura, masters y doctorado.

El cuadro adjunto muestra la distribución de la población ocupada según grupos de edad y nivel de formación alcanzado y se observa que la participación de la población joven es creciente con el nivel de formación, que pasa de ser marginal en niveles de primarias (6,1%) hasta el 22,9% en el grupo de estudios superiores.

Cuadro 2.38: Población ocupada según nivel de estudios y edad. CAPV

	Est. primarios incompleto (P1)	Educación Primaria (P2)	Educación secundaria (1ª etapa) y similar (S1)	E.secundaria (2ªetapa) general (SG)	Profesional media (SP)	E. superior (FP superior, y. universitarios) (SU)	TOTAL
16 a 34 años	0	1.671	29.124	17.881	25.794	115.274	189.744
35 a 54 años	1.147	9.313	103.396	57.382	55.350	320.075	546.664
55 y más años	435	16.424	43.740	18.969	18.987	67.142	165.697
Total 16 y más años	1.582	27.409	176.260	94.232	100.132	502.491	902.105
% 16-34 años s/total	0,0	6,1	16,5	19,0	25,8	22,9	21,0

Codificación CNED-14 (INE)

Fuente: Elaboración propia partir de microdatos de la EPA (IV trimestre 2016)

Sin embargo, la situación es casi la contraria con respecto de la población en desempleo. En principio, la población joven (16-34 años) representa el 37,7% de las personas en desempleo (47.594 personas), pero la participación con respecto de cada nivel educativo varía, y es especialmente importante en la muy baja cualificación (60,9%, con estudios primarios incompletos) y por otra parte en la formación profesional de grado medio (51,7%) y en E. superior (46,3%).

Cuadro 2.39: Población parada según nivel de estudios y edad. CAPV

	Analfabetos Primarios incompleto (AN, P1)	Educación Primaria (P2)	Educación secundaria (1ª etapa) y similar (S1)	E.secundaria (2ªetapa) general (SG)	Profesional media (SP)	E. superior (FP superior, y. universitarios) (SU)	TOTAL
16 a 34 años	1.152	1.278	13.490	5.821	5.457	20.395	47.594
35 a 54 años	460	3.976	22.421	8.164	3.166	20.111	58.297
55 y más años	279	1.491	10.639	2.390	1.931	3.569	20.298
Total 16 y más años	1.890	6.746	46.550	16.375	10.554	44.075	126.189
% 16-34 años s/total	60,9	18,9	29,0	35,5	51,7	46,3	37,7

Los números hacen referencia a los niveles de la CNED-14 (INE)

Fuente: Elaboración propia partir de microdatos de la EPA (IV trimestre 2016)

c) Población joven ocupada: categorías profesionales y sectores de actividad

Según la EPA las personas jóvenes son aproximadamente la quinta parte de la población ocupada (21%), pero este porcentaje es menor en las ocupaciones de directores y gerentes (6,1%) y en las ocupaciones ligadas a los empleados en ocupaciones administrativas (18,6%), operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (18,3%), trabajadores del sector primario (16,1%) y no cualificados (17,2%). Por otra parte, el porcentaje es mayor que la media en las ocupaciones de mayor cualificación (técnicos y profesionales científicos e intelectuales, 24,5%) y en las ocupaciones ligadas a servicios de restauración, comercio, personales,..(24,9%).

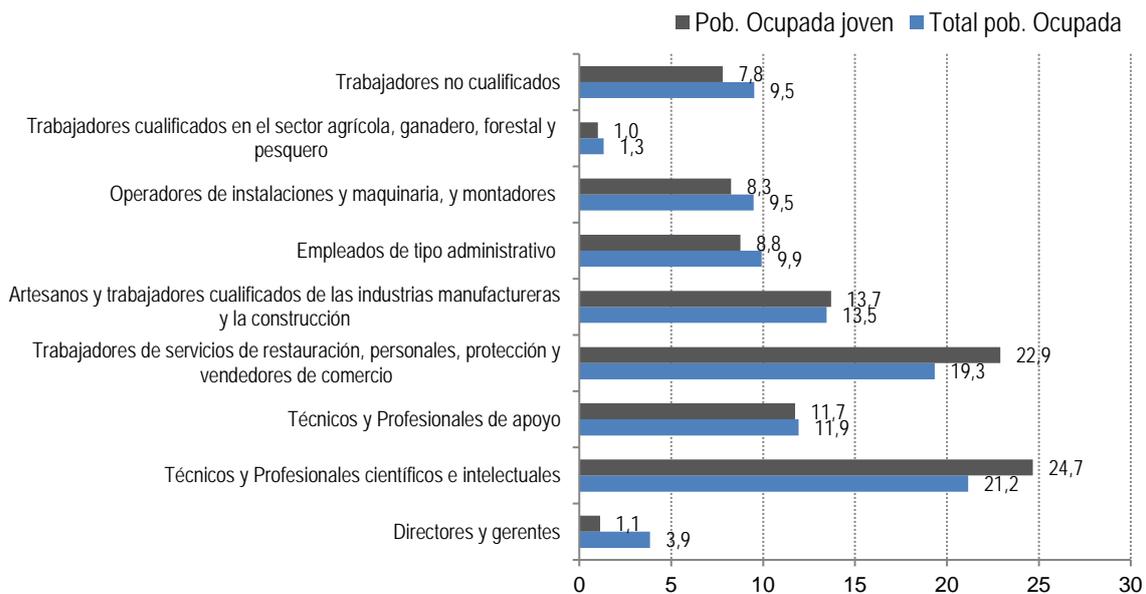
Cuadro 2.40: Población ocupada según categoría profesional y edad. CAPV (miles)

	Total	Grupos de edad (años)			% joven s/ total
		16 a 34	35 a 54	55 y más	
Directores y gerentes	34.780	2.138	23.590	9.053	6,1
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	190.854	46.814	112.540	31.500	24,5
Técnicos y Profesionales de apoyo	107.673	22.286	69.635	15.753	20,7
Trab. servicios (restauración, comercio, personales...)	174.455	43.463	99.701	31.291	24,9
Trab. cualificados industrias y construcción	121.381	25.993	74.775	20.612	21,4
Empleados / ocupaciones administrativas	89.464	16.645	53.477	19.343	18,6
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	85.609	15.672	56.492	13.444	18,3
Trab. cualificados sect. agrícola, ganadero, forestal y pesca	12.014	1.930	5.323	4.760	16,1
Trabajadores no cualificados	85.875	14.804	51.130	19.941	17,2
Total población ocupada	902.105	189.744	546.664	165.697	21,0

Fuente: Elaboración propia partir de microdatos de la EPA (IV trimestre 2016)

El gráfico adjunto recoge la distribución de la ocupación según estos grupos ocupaciones en dos grandes grupos de edad: población joven (16-34 años) y adulta (35 y más años). Para la población joven destaca la participación en las ocupaciones técnicas y profesionales científicas e intelectuales (24,7%), seguida de las ocupaciones de servicios de restauración, comercio, personales (22,9%) que conjuntamente representan el 47,6% de la ocupación joven.

Gráfico 2.19: Población ocupada y población ocupada joven según categoría profesional (%). CAPV



Fuente: Elaboración propia partir de microdatos de la EPA (IV trimestre 2016)

Por el contrario, en la población adulta, ambos grupos tienen una participación relativa menor (20,6% y 18,2%) que se compensa por el mayor porcentaje en el empleo cualificado en la industria, operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (10,3% frente a 8,3%), técnicos y profesionales de apoyo (12,7% frente a 11,7%) y directores y gerentes (4,3% frente a 1,1%).

La desagregación de la ocupación según sectores de actividad muestra que el empleo joven está relativamente distribuido a lo largo del tejido sectorial y en una horquilla estrecha en torno del valor medio (21%), donde el valor máximo se sitúa alrededor de 25% y en las actividades de comercio (mayorista/minorista), venta y reparación de automóviles y hostelería (25,5%), en construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte, instalación y reparación industrial (24,0%) y otros servicios (25,3%).

Los menores valores -en torno al 18%- corresponden a administración pública, educación y actividades sanitarias (17,6%), industrias extractivas, refino, química, farmacéutica, caucho y plástico y suministro energía eléctrica, gas, agua y gestión residuos (18,4%) y construcción (18,4%). Lógicamente, hay que tener en cuenta que la inserción de los/las jóvenes depende de las condiciones estructurales del sector (capacidad de generar empleo) y coyunturales (impacto crisis y recuperación).

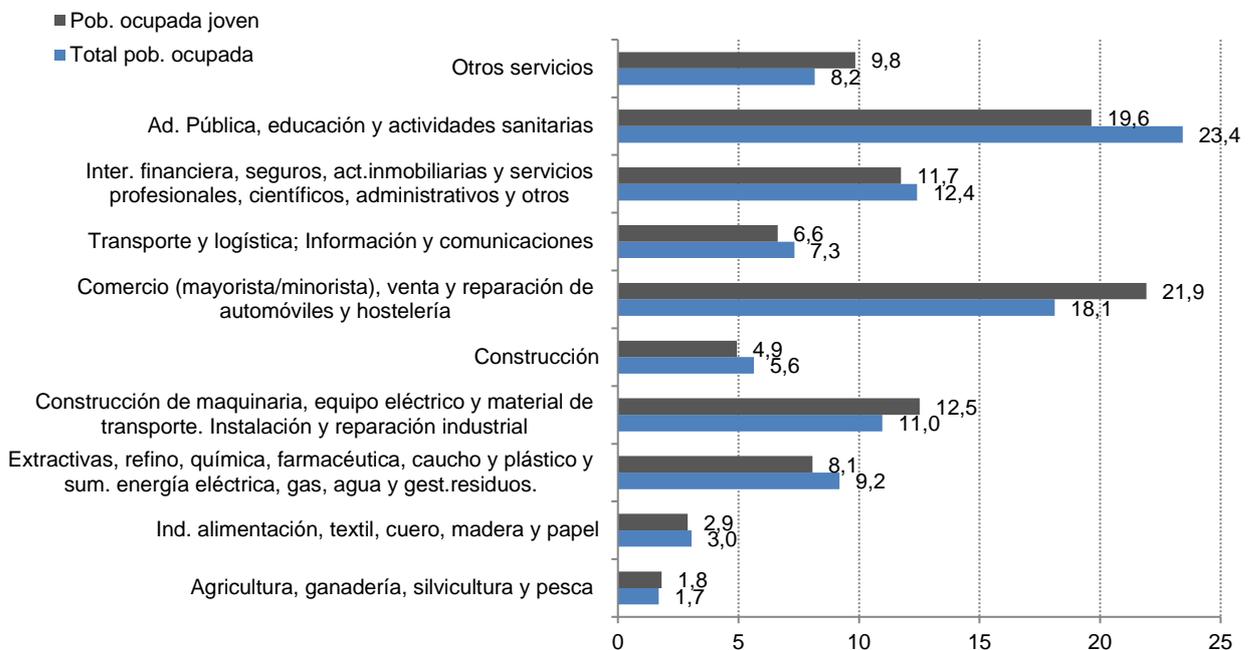
Cuadro 2.41: Población ocupada según sector de actividad y edad. CAPV

	Total	Grupos de edad (años)			% pob. joven s/ total
		16 a 34	35 a 54	55 y más	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	15.314	3.443	6.964	4.907	22,5
Ind. alimentación, textil, cuero, madera y papel	27.501	5.498	17.445	4.558	20,0
Ind. extractivas, refino, química, farmacéutica, caucho y plástico y suministro energía eléctrica, gas, agua y gestión residuos.	82.967	15.306	56.066	11.596	18,4
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico y material de transporte. Instalación y reparación industrial	98.912	23.739	63.648	11.525	24,0
Construcción	50.944	9.366	30.613	10.966	18,4
Comercio (mayorista/minorista), venta y reparación de automóviles y hostelería	163.422	41.591	94.583	27.247	25,5
Transporte y logística; Información y comunicaciones	66.016	12.575	42.622	10.819	19,0
Inter. financiera, seguros, act. inmobiliarias y servicios profesionales, científicos, administrativos y otros	111.938	22.283	69.856	19.800	19,9
Ad. Pública, educación y actividades sanitarias	211.400	37.267	123.660	50.473	17,6
Otros servicios	73.691	18.677	41.207	13.807	25,3
Total personas ocupadas	902.105	189.744	546.664	165.697	21,0

Fuente: Elaboración propia partir de microdatos de la EPA (IV trimestre 2016)

En la distribución del empleo por sectores de actividad, las mayores diferencias entre los dos grandes grupos de edad considerados (población joven y población adulta de 35 y más años) se registran en las actividades de comercio, venta y reparación de automóviles y hostelería (21,9% de la población ocupada joven, frente al 18,1% de la población adulta) y en la administración pública, educación y actividades sanitarias (19,6%, frente a 23,4%, respectivamente). La diferencia entre ambos colectivos -jóvenes y población adulta- es de 3,8 puntos en los dos sectores, y en el resto de sectores considerados la brecha no supera los 1,7 puntos.

Gráfico 2.20: Población ocupada y población ocupada joven según sector de actividad (%). CAPV



Fuente: Elaboración propia partir de microdatos de la EPA (IV trimestre 2016)

2.5.3 La juventud en el mercado laboral

a) *Personas ocupadas: empleo afiliado*

El empleo afiliado es aquel que está dado de alta⁴⁰ en la Seguridad Social en un momento dado. Este indicador muestra que en 2015 el empleo afiliado en la CAPV asciende a 892,4 miles de personas, cifra que mejora los datos de 2013 y 2014, pero es inferior a los correspondientes a 2010, 2011 y 2012⁴¹. De esta forma, la tasa de variación interanual media del periodo es negativa para el conjunto de la afiliación (-0,7% entre 2010 y 2015), pero es positiva en todos los grupos de edad excepto la población afiliada joven (-5,8%). De esta forma, el peso de la población joven (16-34 años) en el conjunto del empleo afiliado es decreciente a lo largo de este periodo, pasando del 28,9% en 2010 al 22,1% en 2015⁴².

Cuadro 2.42: Población afiliada por grandes grupos de edad (media anual, miles). CAPV

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	▲% media 2015-10
De 16 a 34 años	267,6	251,8	227,2	205,5	198,1	197,3	-5,8
De 35 a 44 años	278,3	279,9	277,1	274,6	276,3	279,4	0,1
De 45 a 54 años	241,7	246,4	247,1	247,3	250,4	256,9	1,2
55 y más años	138,0	141,7	144,5	145,2	150,6	158,8	2,9
TOTAL	925,6	919,8	896,0	872,6	875,5	892,4	-0,7
% pob. joven s/total	28,9	27,4	25,4	23,5	22,6	22,1	--

Fuente: TGSS

De hecho, la población afiliada joven ha pasado de 267,6 miles de personas en 2010 a 197,3 miles en 2015, lo que supone una pérdida neta de 70,3 miles de afiliaciones en 6 años, siendo además el único segmento que mantiene una trayectoria decreciente. Además, la evolución de la afiliación de la población joven por grupos de edad muestra que el retroceso continuado es compartido por los tres grupos de edad considerados, con una variación interanual media (2010-2015) del -3,3%, -5,4%, -5,8% y -5,9%, para los grupos de 16-19 años, 20-24 años, 25-29 años y 30-34 años, respectivamente. En el colectivo masculino estas variaciones se cifran en el -3,2%, -5,0%, -6,4% y -6,6% (-6,3% de media) y en el femenino las tasas son del -4,1%, -5,8%, -5,2% y -5,2%, respectivamente (-5,3% de media).

El reparto de la población afiliada joven está bastante equilibrado por género, con una distribución 51,8%-48,2% de media en el periodo 2010-2015 para el colectivo masculino y femenino, respectivamente. La población afiliada joven femenina representa el 26,5% del total de mujeres afiliadas (promedio 2010-2015) y la masculina el 23,7%. La diferencia de género, es por lo tanto, de 2,8 puntos porcentuales (media 2010-2015), pero la brecha ha ido reduciéndose y en 2015 es de 1,7 puntos.

⁴⁰ A efectos de este informe se considera la afiliación media anual generada por el valor medio de los doce meses como valor central de cada año (a diferencia del dato de 31 de diciembre, por ejemplo) que resulta ser igualmente ilustrativo pero más coyuntural (influenciado al alza por la campaña de Navidad que dinamiza la contratación en el sector comercio).

⁴¹ El valor máximo se alcanzó en 2008, con 974.132 personas afiliadas y el promedio de 2016 es de 910.057 personas afiliadas. Por lo tanto, el empleo afiliado sigue aumentando de forma paulatina en la CAPV pero todavía no ha recuperado los niveles previos a la crisis. Este apartado no recoge los datos de 2016 porque no se dispone de desglose por tramos de edad.

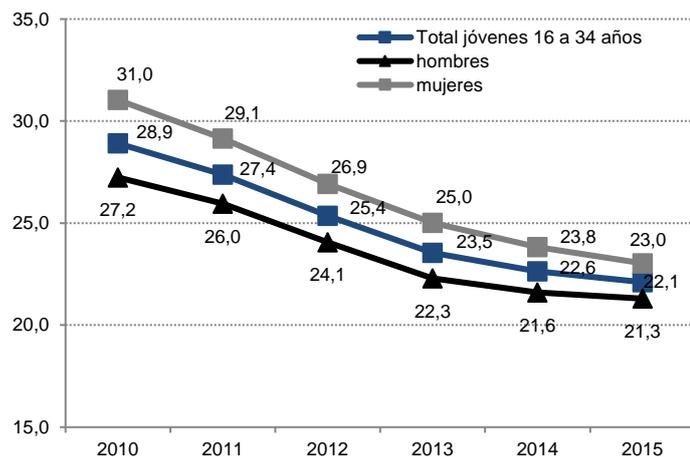
⁴² Por tanto, la población de 16 a 34 años representa la quinta parte de la población afiliada vasca en 2015, porcentaje en consonancia con los resultados de la EPA (22,4 y 21,3% de media en 2015 y 2016, respectivamente).

Cuadro 2.43: Población afiliada joven por sexo y grupos de edad (miles). Total CAPV

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	▲ % media 2015-10
Total pob. joven	267,6	251,8	227,2	205,5	198,1	197,3	-5,8
De 16 a 19 años	3,4	3,0	2,2	1,6	1,9	2,5	-3,3
De 20 a 24 años	37,0	34,0	28,8	24,7	25,3	27,4	-5,4
De 25 a 29 años	91,1	85,2	77,1	69,9	67,7	67,2	-5,8
De 30 a 34 años	136,1	129,6	119,1	109,4	103,3	100,2	-5,9
Hombres	141,4	132,3	117,5	104,9	101,3	101,5	-6,3
De 16 a 19 años	2,0	1,7	1,3	0,9	1,1	1,5	-3,2
De 20 a 24 años	19,3	17,6	14,8	12,6	13,2	14,5	-5,0
De 25 a 29 años	47,1	43,8	38,8	34,7	33,5	33,6	-6,4
De 30 a 34 años	73,0	69,2	62,6	56,7	53,5	51,9	-6,6
Mujeres	126,2	119,5	109,7	100,6	96,8	95,8	-5,3
De 16 a 19 años	1,4	1,3	0,9	0,7	0,8	1,0	-4,1
De 20 a 24 años	17,7	16,3	14,0	12,1	12,1	12,9	-5,8
De 25 a 29 años	44,0	41,4	38,2	35,2	34,1	33,6	-5,2
De 30 a 34 años	63,1	60,5	56,6	52,7	49,8	48,3	-5,2

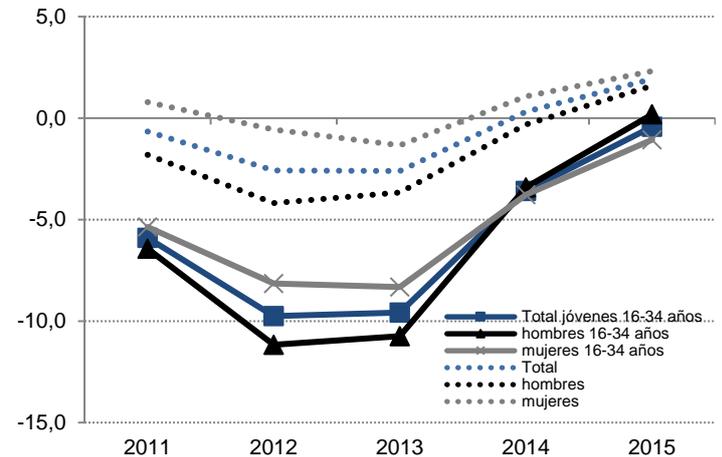
Fuente: TGSS

Gráfico 2.21: Población joven sobre el total de la población afiliada, por sexo (%)



Fuente: TGSS

Gráfico 2.22: Variación interanual de la población afiliada (%). Población total y joven, según sexo



Por último, en cuanto al desglose de la afiliación según regímenes de cotización y tomando como referencia los años 2010 y 2015, en ambos colectivos, tanto la afiliación total como la afiliación de personas jóvenes, predomina claramente el régimen general (76,8% y 85,0% en 2015, respectivamente). Este régimen, junto con el especial agrario, empleados de hogar y del mar, se corresponden con la condición de trabajador por cuenta ajena. Por otra parte, la afiliación bajo el régimen general de autónomos constituye el segundo grupo más importante y es más de 8 puntos porcentuales superior en el caso de la población afiliada total (19,3%) en comparación con los jóvenes de 16 a 34 años (11,6%).

Cuadro 2.44: Distribución de la población total y joven afiliada, por regímenes (%). CAPV, 2010 y 2015

	Régimen General	Régimen Especial				TOTAL
		Agrario	Empl. Hogar	Autónomos	Mar	
Población joven (16-34 años)						
2010	85,5	0,6	1,4	12,3	0,2	100,0
2015	85,0	0,4	2,8	11,6	0,2	100,0
Población total						
2010	78,4	0,4	1,6	19,3	0,4	100,0
2015	76,8	0,2	3,3	19,3	0,3	100,0

Fuente: TGSS

b) Cambios en la situación laboral: Contratos registrados

La variable de contratos registrados se refiere al cómputo de los nuevos contratos formalizados que se registran cada día como requisito administrativo en la legalización de una relación laboral. Cada registro corresponde a un contrato, independientemente de su duración (tiempo), jornada (completa, parcial...) y tipo de contrato en vigor. Por lo tanto, y como punto de partida, cabe señalar que en 2016 se han registrado un total de 306.753 contratos de personas jóvenes de menos de 30 años en la CAPV, que suponen la tercera parte del total de los contratos registrados (33,1%).

Entre 2010 y 2016, el volumen nuevos contratos formalizados a personas menores de 30 años registra una variación interanual media del 1,5%, resultado del descenso continuado registrado entre 2010 y 2013 (valor mínimo, 233.135 contratos) y aumento continuado desde 2014 hasta 2016, con el valor más alto del periodo analizado. Por tipo de contrato, más de nueve de cada diez contratos son temporales (94,3% de media entre 2010 y 2016), y menos de uno de cada diez indefinidos (3,4% indefinidos y 2,3% convertidos en indefinidos). Como orden de magnitud, señalar que en 2016 la población vasca de menos de 30 años ha suscrito 287.838 contratos temporales, frente a 12.203 indefinidos y 6.712 conversiones en indefinidos.

Cuadro 2.45: Contratación de personas jóvenes menores de 30 años por tipo de contrato. CAPV, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲% media 2016-10
Indefinidos	9.252	7.352	7.876	7.473	9.519	10.742	12.203	5,9
Convertido indefinidos	8.727	7.422	5.782	4.787	4.579	5.286	6.712	-2,7
Temporales	269.136	265.879	232.890	220.875	238.928	269.185	287.838	1,5
Total contratos	287.115	280.653	246.548	233.135	253.026	285.213	306.753	1,5
% s/total contratos	40,4	38,8	36,6	34,3	33,3	32,9	33,1	--
Distribución (%)								
Indefinidos	3,2	2,6	3,2	3,2	3,8	3,8	4,0	--
Convertido indefinidos	3,0	2,6	2,3	2,1	1,8	1,9	2,2	--
Temporales	93,7	94,7	94,5	94,7	94,4	94,4	93,8	--

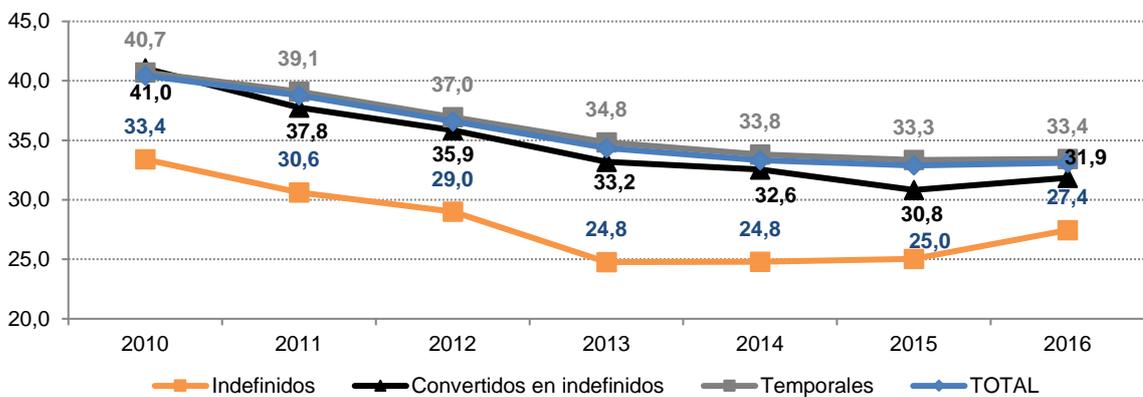
Fuente: SEPE

El agregado de contratos formalizados como inicialmente indefinidos y convertidos en indefinidos aluden a la creación de empleo o que se consolida (no hay que volver a hacer otro contrato). Entre la población

joven (menos de 30 años) la contratación indefinida presenta una tasa interanual media de crecimiento del 5,9% (4,4 puntos por encima de la contratación temporal), en contraste con el descenso de los contratos convertidos en indefinidos (-2,7% de media anual entre 2010 y 2016). La participación de las personas jóvenes en estos tres tipos de contratación muestra un perfil decreciente: esto es, cada vez hay menos contratos a jóvenes bajo cualquier modalidad (factor envejecimiento, ya comentado) pese al aumento de la contratación de menores de 30 años en los dos últimos años.

Por otra parte, la participación de las personas jóvenes en el total de la contratación (34,8% de media entre 2010 y 2016) refleja en gran medida su participación en la contratación temporal (prácticamente coincidentes, 35,2%). El peso relativo de la población joven es muy similar en la contratación de convertidos en indefinidos fijos (33,7%), pero disminuye hasta el 26,9% en los contratos indefinidos formalizados (27,4%). El perfil anual de este porcentaje es descendente para los tres tipos de contratos entre 2010 y 2015, pero asciende levemente en el empleo fijo o consolidado en 2016.

Gráfico 2.23: Contratos jóvenes (menores de 30 años) s/ total contratos, según tipo de contrato (%)



Fuente: TGSS

Tomando como referencia la formalización de nuevos contratos en 2016 y los grupos de edad integrados en la población menor de 30 años, se observa que en los tres casos prevalece la contratación temporal (94,7%, 94,9% y 92,8%, para los colectivos de 16-19 años, 20-24 años y 25-26 años, respectivamente) y también con valores parecidos en la contratación indefinida y convertida en indefinida (5,3%, 5,1% y 7,2%). En términos de volumen, el grupo de 16 a 19 años aporta el 6,7% del total de la contratación de jóvenes (20.705 personas, de las cuales en torno al millar son contratos fijos). La parte principal corresponde a los grupos de 20 a 24 años (42,4%) y de 25 a 29 años (50,9%) que aportan conjuntamente 6.595 y 11.227 contratos indefinidos y convertidos en indefinidos, respectivamente.

Cuadro 2.46: Contratos de personas jóvenes y grupos de edad, según tipo de contrato. 2016

	Grupos de edad (años)			Total jóvenes
	Hasta 20	20-24	25-29	
Indefinidos	949	4.501	6.753	12.203
Convertidos en indefinidos	144	2.094	4.474	6.712
Temporales	19.612	123.379	144.847	287.838
Total contratos formalizados	20.705	129.974	156.074	306.753
% horizontal	6,7	42,4	50,9	100,0
Total contratos formalizados	100,0	100,0	100,0	100,0
% Indefinidos	4,6	3,5	4,3	4,0
% convertidos en indefinidos	0,7	1,6	2,9	2,2
% Temporales	94,7	94,9	92,8	93,8

Fuente: TGSS

El 52,3% de la contratación de menores de 30 años corresponde a mujeres, porcentaje que varía según el nivel educativo considerado y que aumenta hasta el 67,8% en el nivel de diplomatura, licenciatura y estudios de grado. En este último caso, en una cifra que duplica a la masculina (32.843 frente a 15.569).

Cuadro 2.47: Contratos suscritos por la población menor de 30 años, según sexo y nivel de estudios. 2016

	Total	Hombres	Mujeres	% mujeres/s total
Primera Etapa Secundaria	86.987	46.866	40.121	46,1
Enseñanzas de Bachillerato	74.730	33.566	41.164	55,1
Formación Profesional Grado Medio	36.341	17.639	18.702	51,5
Formación Profesional Grado Superior	28.388	14.540	13.848	48,8
Diplomado, Licenciado y Estudios de Grado	48.412	15.569	32.843	67,8
Doctorado y Master Universitario	3.877	1.933	1.944	50,1
Resto* titulaciones	28.018	16.220	11.798	42,1
Total contratos suscritos	306.753	146.333	160.420	52,3

* Estudios primarios/secundarios incompletos, sin estudios, etc. Fuente: Lanbide

Comparando los resultados de 2010 y 2016, la participación en la contratación de las personas menores de 30 años según nivel educativo muestra que los dos grupos mayoritarios corresponden con enseñanzas secundarias (24,4% y 28,4%) y enseñanzas de bachiller (25,0% y 24,4%) como máxima cualificación en el momento de la formalización del contrato. El tercer grupo integra a las personas con estudios superiores universitarios, que incrementan su contribución a la contratación en 2016 (15,3%) con respecto de 2010 (14,3%) y también lo hacen en volumen (41.028 frente a 48.412). Este hecho es aplicable al grupo de masters⁴³ y doctorados (1,3% del total de contratos a jóvenes). Finalmente, señalar que la contratación de personas con formación profesional de grado medio y superior representa el 19,9% y 20,1% de la contratación en 2010 y 2016, con un peso creciente en el grado superior (del 8,4% al 9,3%).

Cuadro 2.48: Contratos suscritos por la población menor de 30 años, por sexo y nivel de estudios. 2010-2016

	2010	2016	% 2010	% 2016
Primera Etapa Secundaria	70.018	86.987	24,4	28,4
Enseñanzas de Bachillerato	71.695	74.730	25,0	24,4
Formación Profesional Grado Medio	32.878	36.341	11,5	11,8
Formación Profesional Grado Superior	24.096	28.388	8,4	9,3
Diplomado, Licenciado y Estudios de Grado	41.028	48.412	14,3	15,8
Doctorado y Master Universitario	616	3.877	0,2	1,3
Resto* titulaciones	46.784	28.018	16,3	9,1
Total contratos suscritos	287.115	306.753	100,0	100,0

* Estudios primarios/secundarios incompletos, sin estudios, etc.

Fuente: Lanbide

c) *Personas en desempleo: Paro registrado*

El paro registrado recoge a las personas en situación de desempleo y que se inscriben como demandantes de empleo en paro. Desde el inicio de la crisis (2008) el paro registrado⁴⁴ ha crecido continuamente en la CAPV, y entre 2010 y 2016, las cifras alcanzadas son similares (135.961 y 136.173), habiendo alcanzado entre 2012 y 2014 los valores máximos. El gráfico adjunto muestra el perfil de evolución, con un fuerte incremento en 2009 y de mejora (con tasas interanuales negativas) desde 2014 hasta el momento actual.

El paro registrado asciende a 136.173 personas a finales de 2016, y una cuarta parte (25,4%) se corresponde con personas de 16-34 años (34.567). Entre 2010 y 2016 el peso porcentual de las personas jóvenes ha descendido 8,1 puntos porcentuales (con una variación anual media del -4,0%), y esta

⁴³ Donde el factor de cambio puede venir de la popularización de esta formación, completando la titulación de grado (4 + 1, asimilado a licenciatura de dos ciclos (3+2 años) y homologando los años de formación.

⁴⁴ Concretamente en 2007 y 2008 el paro registrado en la CAPV fue de 74.582 y 100.637 personas, respectivamente (datos de diciembre)

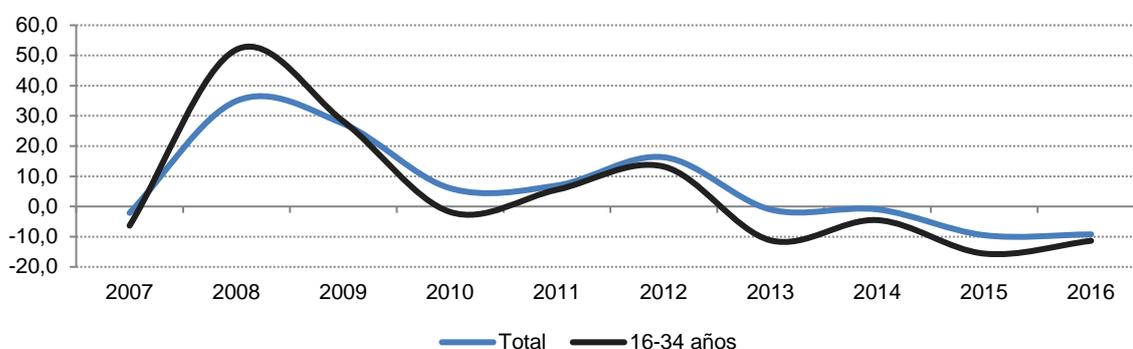
evolución se concreta en 11.044 personas jóvenes menos en desempleo. Pero, por otra parte, los colectivos de 35-54 años y de 55 y más años crecen anualmente un 1,7% y 4,3%, respectivamente, visibilizando dos hechos: el envejecimiento de la población que está registrada en el desempleo y la cronificación de las situaciones de desempleo⁴⁵.

Cuadro 2.49: Paro registrado por grupos de edad. CAPV, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲ % media 2016-10
16 a 34 años	45.611	48.145	54.500	48.389	46.203	38.997	34.567	-4,0
35 a 54 años	66.326	71.848	85.609	87.224	86.973	79.250	71.091	1,7
55 y más años	24.024	25.401	28.974	31.761	32.595	31.770	30.515	4,3
Total personas	135.961	145.394	169.083	167.374	165.771	150.017	136.173	0,4
% jóvenes s/total	33,5	33,1	32,2	28,9	27,9	26,0	25,4	--

Fuente: SEPE. Datos correspondientes al mes de diciembre

Gráfico 2.24: Paro registrado en la CAPV (total y población joven). Tasa de variación interanual (%)



Sobre dato de diciembre de cada año. Fuente: SEPE

Entre 2010 y 2016 la población joven registrada en el desempleo muestra un incremento en el grupo de 16-19 años (+3,5%, media anual) frente a los descensos registrados en los grupos de 20-24 años (-3,2%), 25-29 años (-1,6%) y 30-34 años (-1,9%). Con todo, debe tenerse en cuenta que el colectivo de 16-19 años se cifra en 862 personas, muy inferior en tamaño a los restantes, que van de 3.134 del grupo de 20-24 años a 8.152 que corresponde al grupo de 30-34 años.

Por otra parte, entre 2010 y 2016 la participación femenina en el paro joven registrado asciende del 46,7% al 53,5%. Los dos colectivos disminuyen a lo largo del periodo analizado, pero con una tasa superior entre los hombres (-6,0%, media anual) en comparación con las mujeres (-1,9%). Este resultado podría aludir a que, en esta fase de recuperación del empleo, la inserción laboral del desempleo joven masculino es mejor que el femenino: de hecho, entre 2010 y 2016, el desempleo joven masculino desciende en 8.209 personas frente a 2.835 en el femenino.

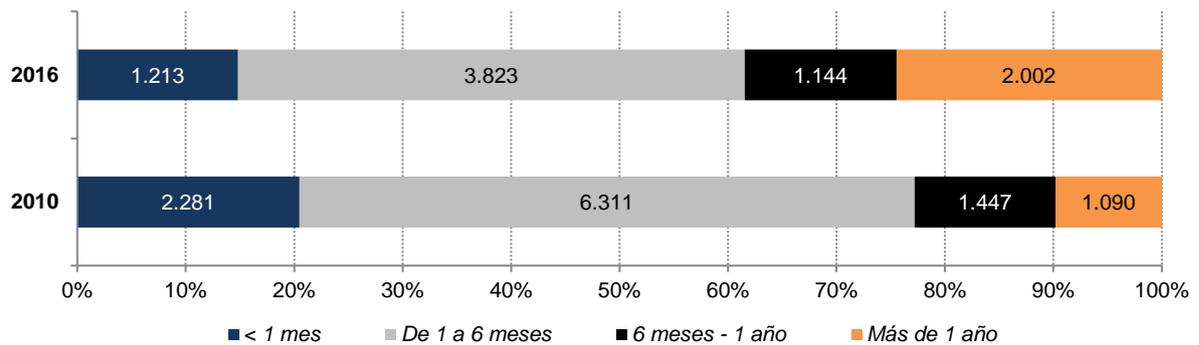
⁴⁵ Parados de más edad que llevan tiempo en desempleo, y que sin alternativa de inserción laboral, envejecen en esta situación.

Cuadro 2.50: Paro registrado de la población joven, por sexo y edad. CAPV, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲ % media 2016-10
Total personas	45.611	48.145	54.500	48.389	46.203	38.997	34.567	-4,0
Mujeres								
16 a 19 años	735	813	946	765	841	791	862	3,5
20 a 24 años	4.027	4.445	5.176	4.101	4.011	3.386	3.134	-3,2
25 a 29 años	7.208	7.671	8.934	8.308	8.263	7.187	6.334	-1,6
30 a 34 años	9.347	10.084	11.050	10.676	10.208	9.129	8.152	-1,9
Por sexo								
Hombres	24.294	25.132	28.394	24.539	22.880	18.504	16.085	-6,0
Mujeres	21.317	23.013	26.106	23.850	23.323	20.493	18.482	-1,9
% mujeres s/jóvenes	46,7	47,8	47,9	49,3	50,5	52,6	53,5	--

Fuente: SEPE. Datos correspondientes al mes de diciembre

Gráfico 2.25: Paro registrado joven (menores de 25 años), según tiempo en desempleo. 2010 y 2016



Fuente: SEPE

Si se considera el tiempo en situación de desempleo, cabe señalar que en 2016 más del 60% de las personas jóvenes (menores de 25 años) llevan menos de 6 meses registrados como demandantes y de hecho, 1.213 llevan menos de 1 mes, y 3.823, entre uno y seis meses. Eso sí, 2.002 personas jóvenes llevan más de un año en el desempleo. En 2010 la situación era ligeramente diferente, con un peso aún mayor de la duración corta (casi el 80% llevaba en desempleo menos de 6 meses). En definitiva, entre 2010 y 2016 disminuye el volumen de personas jóvenes en desempleo, pero de las que se encuentran en esta situación, aumenta la cronicación (casi el doble de personas inscritas hace más de un año).

Y esta estructura temporal en el desempleo varía entre las personas menores y mayores de 25 años, de forma que el grupo más numeroso es el de menor tiempo en el desempleo para las personas más jóvenes (61,5%, hasta 6 meses en el desempleo) y sin embargo, en el segmento de más de 25 años el grupo más numeroso es el que lleva en el desempleo al menos un año (54,2%). En ambos colectivos el desempleo disminuye entre 2010 y 2016, pero el paro de larga duración (más de un año) aumenta: de 1.090 a 2.002 personas entre los menores de 25 años y de 45.629 a 69.378 personas, entre los mayores de 25 años.

Cuadro 2.51: Personas en desempleo, menores y mayores de 25 años, y por tiempo en el desempleo. CAPV 2010-2016

	Total Paro registrado	Menores de 25 años (%)					Mayores de 25 años (%)				
		Total	< 1 mes	De 1 a 6 meses	6 meses - 1 año	Más de 1 año	Total	< 1 mes	De 1 a 6 meses	6 meses - 1 año	Más de 1 año
2010	135.961	8,2	20,5	56,7	13,0	9,8	91,8	13,7	33,4	16,4	36,6
2011	145.394	8,2	17,2	53,4	15,0	14,5	91,8	10,3	31,0	17,4	41,3
2012	169.083	7,9	13,2	51,1	16,9	18,7	92,1	8,2	29,5	17,5	44,8
2013	167.374	6,1	12,8	47,7	14,8	24,6	93,9	7,7	25,6	15,2	51,5
2014	165.771	6,0	12,2	48,9	14,4	24,5	94,0	7,0	25,5	14,1	53,4
2015	150.017	5,6	12,6	46,8	14,0	26,6	94,4	6,6	24,7	13,8	54,9
2016	136.173	6,0	14,8	46,7	14,0	24,5	94,0	7,8	24,8	13,2	54,2

Fuente: SEPE

2.6 INSERCIÓN, TRAYECTORIA Y EXPERIENCIA LABORAL DE LA JUVENTUD

2.6.1 Presentación y datos clave

En este apartado se presentan resultados relativos a la situación de la juventud vasca en el proceso de inserción laboral y su trayectoria y condiciones laborales. Se analizan los principales resultados proporcionados por Lanbide (que desde el año 2009 analiza el acceso al empleo de las personas que han obtenido una titulación universitaria o de formación profesional) y del informe “Juventud y empleo en Euskadi, 2015” elaborado por el Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco). Los principales resultados son los siguientes:

- Entre la población con titulación universitaria:
 - En 2015 la tasa de empleo se sitúa en una media del 79,9%, frente al mínimo de 2013 (70,5%). No hay diferencias significativas entre mujeres y hombres, pero desde 2010 la brecha está aumentando en favor de los hombres.
 - Actualmente la tasa de paro sigue siendo superior a la correspondiente a las promociones pre-crisis pero está disminuyendo paulatinamente desde el máximo registrado en 2013. La diferencia de género también es desfavorable para las mujeres tituladas.
 - Las titulaciones correspondientes al ámbito de la “salud” tienen la tasa de empleo más elevada, la tasa de paro más baja y el salario medio más elevado. Las titulaciones adscritas a “humanidades” y “experimentales” cierran el ranking en estos tres indicadores. La tasa de empleo encajado muestra una tendencia decreciente que sugiere la posible sobrecualificación de las personas tituladas que encuentran empleo.
- Entre la población con titulación de formación profesional:
 - La tasa de empleo pasa del 53,2% en 2009 al 47,6% en 2015, con valores mínimos en 2013 y 2014. La evolución de la tasa de paro hace el recorrido contrario y parte del 29,8% hasta el 31,6%, con máximos por encima del 39% en 2010 y 2012.
 - Las tasas de empleo más altas corresponden a estudios de hostelería, fabricación mecánica, actividades físico-deportivas, industrias alimentarias y sanidad,
 - El plazo de acceso al primer empleo es bastante breve: en 2015, el 12% de la población titulada estaba trabajando antes de finalizar los estudios, el 46% encontró trabajo inmediatamente y un 6% en el plazo de un mes.
- La experiencia laboral de las personas jóvenes es claramente creciente con la edad, desde el 22,1% en el grupo de 16-19 años hasta el 97,7% entre los 30-34 años. Aproximadamente dos tercios de las personas jóvenes de 16 a 29 años comienzan a trabajar mientras están estudiando, y a pesar de que la crisis ha tenido un impacto directo en el empleo juvenil, actualmente casi un tercio de quienes trabajan tienen una antigüedad superior a los tres años.
- El 43,5% de la juventud de 16-29 años tiene un contrato fijo, el 44,2% un contrato temporal, el 6,1% trabaja por cuenta propia y el 5,9% trabaja sin contrato. Prevalece la jornada completa, pero en una proporción muy superior para el colectivo masculino (78% frente a 51%). El principal argumento para trabajar a jornada parcial es no haber encontrado un empleo a tiempo completo. La incidencia de la jornada a tiempo parcial es superior entre la población con titulación de formación profesional, en comparación con los egresados/as de la universidad.
- El salario mensual de la población joven menor de 30 años está en torno a los 1.000 euros; 1.195 en el caso de la jornada completa, y 605 euros entre quienes trabajan a jornada parcial. La población ocupada con titulación universitaria percibe un salario medio neto de 1.433 euros al mes a jornada completa, frente a 1.104 euros de las personas con titulación de FP.

2.6.2 Inserción en el mercado laboral

a) *Inserción laboral de las personas con titulación universitaria*

Desde el año 2009 Lanbide ha encuestado a la población egresada con titulación universitaria para conocer su situación y trayectoria laboral, así como sus condiciones laborales y el grado de encaje de su nivel de formación con el empleo. El análisis se centra en las promociones con estudios finalizados entre 2006 y 2012⁴⁶, al dejar un margen de tres años tras la finalización de los estudios para llevar a cabo la encuesta. El cuadro adjunto resume los principales indicadores de inserción laboral de la población con titulación universitaria:

- El número de personas tituladas ha disminuido de 10.805 en 2006 a 8.949 en 2012 (-2,9% de variación anual media); la edad media al finalizar los estudios se mantiene en torno a los 25 años y el porcentaje de mujeres se mantiene en torno al 59-61%.
- En los últimos años la tasa de actividad entre la población egresada ha descendido, pero desde 2014 se ha recuperado y ya en 2015 es la más alta de los últimos siete años (95,7%, promoción 2012). El porcentaje de población activa con experiencia laboral oscila entre el 92% y 95%.
- La tasa de empleo media del periodo analizado es del 76,3%. En 2015 se recupera el nivel de 2009 después de registrar el valor mínimo en 2013 (70,5%). Como promedio del periodo no hay diferencias significativas entre mujeres (76,0%) y hombres (76,6%), pero desde 2010 la ratio es más elevada entre la población masculina y la brecha está aumentando en los últimos años.
- La tasa de paro sigue siendo superior a la correspondiente a las promociones pre-crisis (16,5% en 2015) pero está disminuyendo paulatinamente desde el máximo registrado en 2013 (23,1%). La tasa de paro media del periodo 2009-2015 es del 17,3%, con una diferencia de 1,1 puntos entre mujeres (17,8%) y hombres (16,7%).
- Tras acabar los estudios, la población egresada tarda aproximadamente 4 meses en comenzar a buscar empleo y 7 meses en encontrar trabajo; por lo tanto, pasan 11 meses de media desde que las personas obtienen su titulación hasta el acceso al primer empleo. En 2012-2013 este periodo se prolongó hasta los 14 meses.

Cuadro 2.52: Indicadores de inserción laboral de las promociones universitarias. Conjunto de universidades vascas

Año (Promoción)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)
Nº DE PERSONAS EGRESADAS	10.805	9.872	9.358	9.132	9.387	9.991	8.949
% Mujeres	59,0	60,0	60,0	60,8	59,7	61,0	59,0
Edad media (al finalizar carrera)	25,1	25,2	25,3	25,2	25,2	25,4	25,6
Tasa de Actividad (%)	92,6	92,4	91,3	92,4	91,7	90,2	95,7
Tasa Empleo (%)	80,2	79,5	77,0	73,1	70,5	74,2	79,9
Tasa de Paro (%)	13,4	14,0	15,7	20,9	23,1	17,8	16,5
Población activa con experiencia laboral (%)	94	95	95	93	92	94	94
Tiempo medio de acceso al 1 ^{er} empleo (meses)	3	3	4	5	5	6	7
Tiempo medio fin carrera y 1 ^{er} empleo (meses)	7	6	8	9	9	9	11

Fuente: Estudio de inserción laboral de la población titulada en universidades vascas. Lanbide

⁴⁶ La encuesta de la promoción que finalizó sus estudios en el curso académico 2011/12 –realizada a finales de 2015– se ha dirigido a un total de 8.949 personas tituladas en las tres universidades de la CAPV: Universidad del País Vasco (UPV/EHU, 80% de la población titulada), Universidad de Deusto (UD, 13%) y Mondragón Unibertsitatea (MU, 7%). El nivel de respuesta alcanzado ha sido del 76,6%.

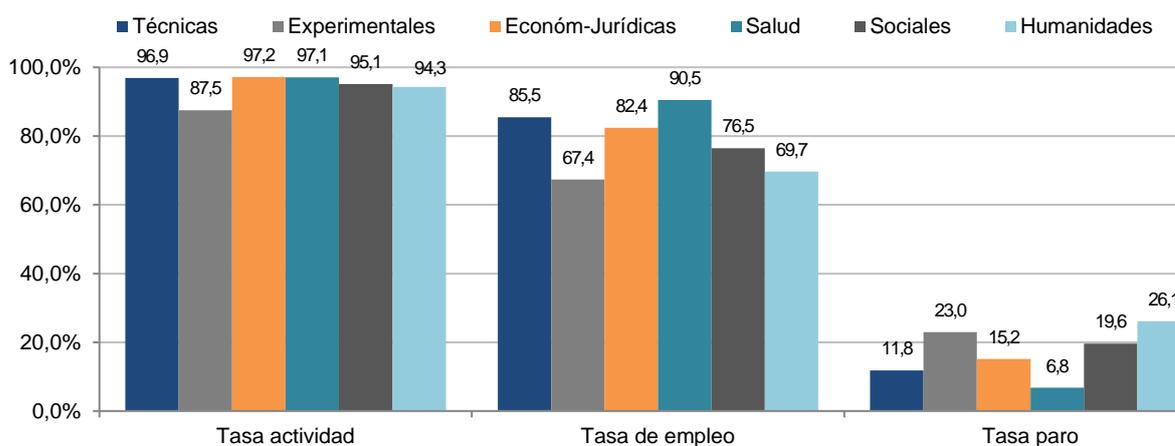
Cuadro 2.53: Tasas de actividad, empleo y paro de la población egresada, según sexo. Conjunto de universidades vascas

Año (Promoción)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)	Promedio 2009-2015
Mujeres								
Tasa de Actividad	93,1	91,9	91,9	92,8	91,7	89,7	95,7	92,4
Tasa Empleo	81,6	78,9	76,6	72,2	70,2	73,5	78,9	76,0
Tasa de Paro	12,3	14,2	16,6	22,2	23,5	18,1	17,6	17,8
Hombres								
Tasa de Actividad	91,9	93,1	90,5	91,9	91,7	90,9	95,6	92,2
Tasa Empleo	78,0	80,4	77,5	74,6	71,0	75,1	81,4	76,9
Tasa de Paro	15,0	13,7	14,4	18,8	22,6	17,4	14,9	16,7

Fuente: Estudio de inserción laboral de la población titulada en universidades vascas. Lanbide

El desglose de las tasas de actividad, empleo y paro por campos de conocimiento⁴⁷ permite ver diferencias significativas. En 2015 las titulaciones correspondientes al ámbito de la “salud” (medicina, farmacia, odontología, enfermería) muestran –a los tres años de finalizar los estudios- las tasas de actividad y empleo más elevadas (97,1% y 90,5%, respectivamente) y la tasa de paro más baja (6,8%). Por el contrario, las titulaciones adscritas a “humanidades”⁴⁸ y “experimentales”⁴⁹ presentan las tasas de empleo más bajas (69,7% y 67,4%) y las tasas de paro más altas (26,1% y 23,0%)⁵⁰.

Gráfico 2.26: Tasa de actividad, empleo y paro por campo del conocimiento. Universidades vascas, promoción 2012



Promoción de 2012. Situación Laboral en diciembre de 2015

Fuente: Estudio de inserción laboral de la población titulada en universidades vascas. Lanbide

Los canales de acceso al primer empleo más relevantes son el propio entorno social (familia, amigos, red personal y profesional...) y la candidatura personal (presentarse y/o enviar curriculum a empresas, responder a anuncios en prensa,...), señalados por una de cada cinco personas con experiencia laboral (21% y 20% en el periodo 2009-2015, respectivamente). Asimismo, destaca la mención a Internet (15%), las prácticas universitarias en empresas (15%) y las oposiciones y bolsas de empleo público (13%). La opción del autoempleo es minoritaria (4%), pero ligeramente al alza.

⁴⁷ En el Anexo 1 se pueden consultar las titulaciones incluidas en cada campo de conocimiento y las tasas de empleo y paro de cada una de ellas (datos desglosados por Universidad y correspondientes a la promoción de 2012).

⁴⁸ Antropología Social y Cultural, Bellas Artes, diversas Filologías, Filosofía, Geografía, Historia, Historia del Arte, Traducción e Interpretación,...

⁴⁹ Matemáticas, Física, Química, Biología, Bioquímica, Nutrición Humana y Dietética, Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Ciencias Ambientales, Geología, Biología, Bioquímica Molecular,...

⁵⁰ En la página web de Lanbide pueden consultarse el detalle de los indicadores de inserción laboral de la población con titulación universitaria y de formación profesional, con desglose según titulación: http://www.lanbide.euskadi.eus/estudios-estadisticas/#stats4_ciStats

Cuadro 2.54: Canales de acceso al primer empleo. Conjunto de universidades vascas

Año (Promoción)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)
Entorno social (familia, amigos, red personal y profesional...)	20%	19%	21%	23%	25%	19%	20%
Candidatura (presentaciones y envío CV a empresas, prensa)	24%	21%	19%	21%	19%	19%	17%
Internet	16%	16%	15%	14%	13%	14%	16%
Universidad, prácticas en empresa	16%	17%	16%	14%	15%	15%	13%
Oposiciones y Bolsas de empleo público	14%	14%	15%	12%	12%	11%	12%
Autoempleo	3%	3%	3%	4%	4%	6%	5%
Otros	8%	9%	11%	13%	12%	18%	18%

Fuente: Estudio de inserción laboral de la población titulada en universidades vascas. Lanbide

Por último, cabe señalar los resultados de dos indicadores relativos al tipo de empleo al que acceden las personas con titulación universitaria:

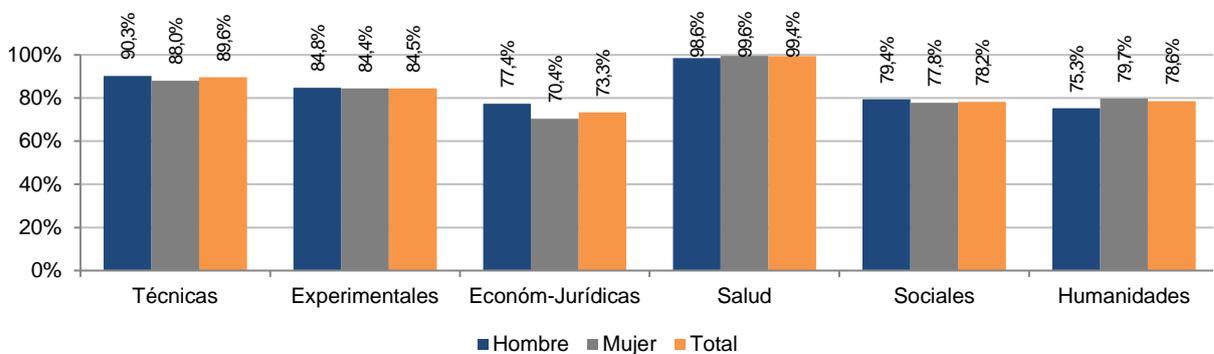
- **Tasa de empleo encajado:** refleja el porcentaje de personas ocupadas con empleo asociado a nivel de formación terciaria (universitaria o profesional de grado superior)⁵¹. Entre los años 2009 y 2015 se sitúa en el 85% (media); la tendencia del indicador es descendente desde 2012 (cae siete puntos) y sugiere la posible sobrecualificación de las personas tituladas que encuentran empleo. Hay una mayor incidencia del empleo no encajado entre las mujeres.
- **Tasa de empleo relacionado con los estudios:** mide el porcentaje de personas ocupadas que opinan que su trabajo tiene bastante o mucha relación con sus estudios universitarios y por lo tanto, complementa desde una perspectiva cualitativa la tasa de empleo encajado. En este caso, también se produce una evolución desfavorable y actualmente uno de cada cuatro empleos tiene poca o ninguna relación con los estudios cursados, frente a uno de cada cinco en 2009.

Cuadro 2.55: Empleo encajado y relacionado* con los estudios (%).Conjunto de universidades vascas

Año (Promoción)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)
Total personas tituladas							
Empleo encajado (dirección, téc. univers. y téc. de apoyo)	89%	88%	89%	85%	81%	81%	82%
Empleo relacionado con estudios (bastante o mucho)	80%	78%	80%	77%	74%	72%	73%
Total población ocupada (estimación)	8.663	7.845	7.203	6.677	6.618	7.413	7.152
Mujeres tituladas							
Empleo encajado (dirección, téc. univers. y téc. de apoyo)	87%	85%	87%	83%	77%	76%	80%
Empleo relacionado con estudios (bastante o mucho)	80%	77%	79%	76%	72%	71%	72%
Total mujeres ocupadas (estimación)	5.238	4.685	4.291	4.006	3.930	4.467	4.164

Relacionado: bastante o mucho. Fuente: Estudio de inserción laboral de la población titulada en universidades vascas. Lanbide

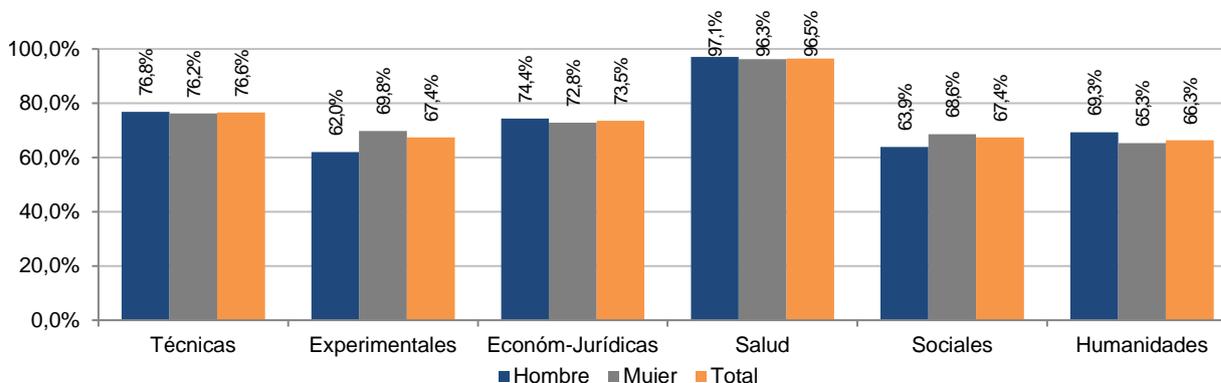
Gráfico 2.27: Empleo encajado por campo de conocimiento y sexo. Conjunto de universidades vascas, prom, 2012



Fuente: Estudio de inserción laboral de la población titulada en universidades vascas. Lanbide

⁵¹ Incluye los puestos clasificados bajo los epígrafes de la CNO-94: 1. Dirección y gerencia de empresas, 2. Profesionales científicos e intelectuales asociados a titulación universitaria y 3. Técnicos y Profesionales de apoyo.

Gráfico 2.28: Empleo bastante o muy relacionado con los estudios por campo de conocimiento y sexo. Conjunto de universidades vascas, promoción 2012



Fuente: Estudio de inserción laboral de la población titulada en universidades vascas. Lanbide

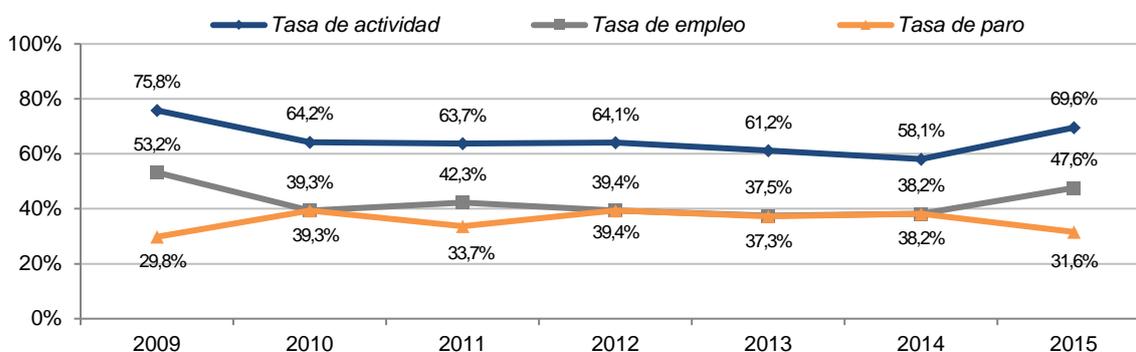
b) Inserción laboral de las personas con titulación de formación profesional

Por lo que respecta a la población con titulación de formación profesional de grado medio o superior, Lanbide ha llevado a cabo siete encuestas a las promociones con estudios finalizados entre 2008 y 2014⁵². A diferencia de la población con titulación universitaria, el tiempo transcurrido para realizar la encuesta es de un año frente a tres años (tras obtener la titulación).

Los resultados obtenidos muestran que entre las personas egresadas con titulación de formación profesional, la tasa de actividad -un año después- es del 69,6% en 2015. El perfil de este indicador entre 2009 y 2015 muestra el impacto de la crisis, con valores mínimos entre 2013 y 2014, y una recuperación importante en 2015, si bien todavía lejos del dato de 2009 (75,8%).

Al analizar la tasa de empleo y la tasa de paro se confirma este impacto, de forma que la tasa de empleo pasa del 53,2% en 2009 al 47,6% en 2015, con valores mínimos en 2013 y 2014 (37,5% y 38,2%). La evolución de la tasa de paro hace el recorrido contrario y parte del 29,8% en 2009 hasta el 31,6% en 2015, con valores máximos en 2010 y 2012, por encima del 39%.

Gráfico 2.29: Tasa de actividad, empleo y paro de la población con titulación de formación profesional. 2009-2015

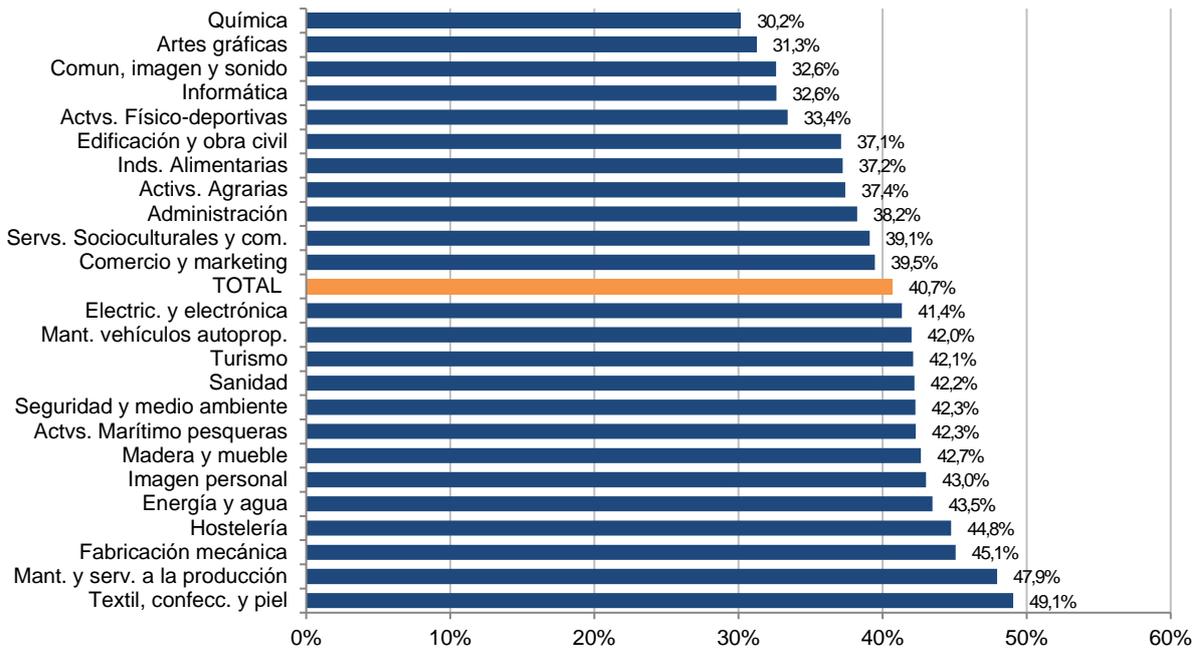


Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa; Formación Profesional. Lanbide

⁵² La encuesta de la promoción que finalizó sus estudios en el curso académico 2013/14 –realizada a finales de 2015- se ha dirigido a un total de 10.902 personas tituladas, con un nivel de respuesta del 75,2%.

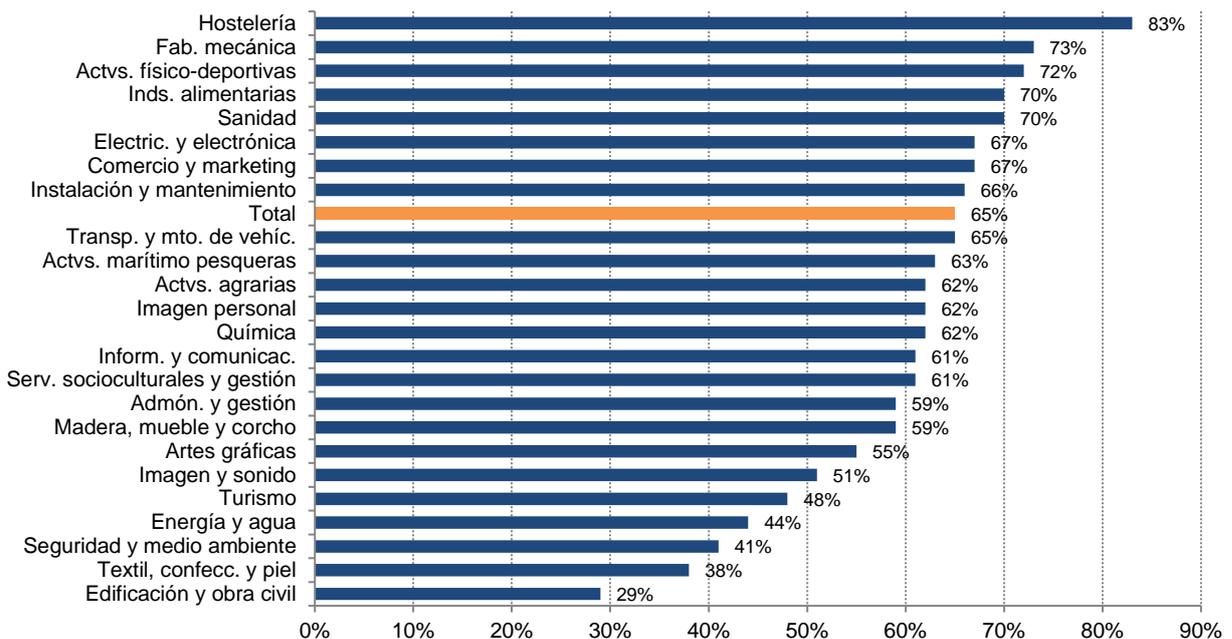
El análisis de la tasa de empleo de las distintas familias profesionales (24 en total) muestra que, como promedio del periodo 2009-2015 (promociones 2008-2014), los valores más altos de inserción laboral corresponden a las familias de textil, confección y piel (49,1%), mantenimiento y servicios a la producción (47,9%), fabricación mecánica (45,1%) y hostelería (44,8%), y los valores más bajos corresponden a comunicación, imagen y sonido (32,6%), artes gráficas (31,3 %) y química (30,2%).

Gráfico 2.30: Tasa de empleo de la personas con formación profesional; familias profesionales. Promedio 2009-2015



Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa; Formación Profesional. Lanbide

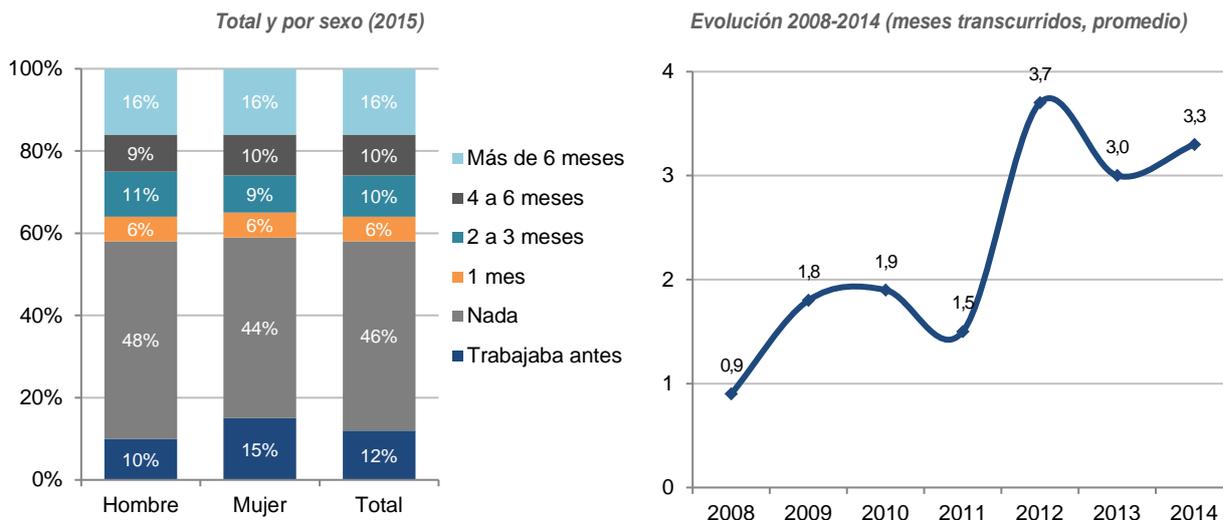
Gráfico 2.31: Tasa de empleo relacionado con la formación adquirida por familias profesionales. Activos con experiencia laboral. Promedio 2009-2015



Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa; Formación Profesional. Lanbide

La tasa de empleo relacionado en las distintas familias profesionales, como promedio del periodo 2009-2015, registra los valores más altos en hostelería (83%), fabricación mecánica (73%), actividades físico-deportivas (72%), industrias alimentarias y sanidad (70%, en ambos casos). Un segundo grupo se sitúa en torno al 60-69% y abarca actividades industriales y de servicios de apoyo a las empresas. Y las especialidades con valores inferiores al 45% son edificación y obra civil (29%), textil y confección (38%), seguridad y medio ambiente (41%) y energía y agua (44%).

Gráfico 2.32: Intervalo de tiempo entre fin de estudios de FP y primer empleo. Total activos/as con experiencia laboral



Fuente: Encuesta de Incorporación a la Vida Activa; Formación Profesional. Lanbide

Finalmente, cabe señalar que el plazo de acceso al primer empleo es bastante breve⁵³ para la población con titulación de formación profesional. De hecho, en 2015 el 12% señala que estaba trabajando antes de finalizar los estudios, el 46% encontró trabajo inmediatamente y otro 6% en el plazo de un mes. A los 3 meses había encontrado empleo el 74% de las personas tituladas y a los 6 meses, el 84%, sin apreciar diferencias reseñables entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, y en síntesis, excluidas las personas que trabajaban mientras cursaban sus estudios, en 2015 el plazo medio transcurrido entre la finalización de éstos y la obtención de un empleo se sitúa en 3,3 meses (98,7 días); este plazo ha oscilado entre 0,9 meses (26,9 días) en 2009 y 3,7 meses (110,1 días) en 2012.

⁵³ La diferente duración de las acciones formativas hace que los alumnos finalicen sus estudios en distintos trimestres del año y, por lo tanto, que el tiempo transcurrido entre el fin de los estudios y la fecha de encuestación varíe (entre 2 y 14 meses según Lanbide). Este hecho dificulta el seguimiento y valoración del proceso de transición a la vida laboral.

2.6.3 Experiencia y trayectoria laboral de la juventud vasca

El informe “Juventud y empleo en Euskadi, 2015” elaborado por el Observatorio Vasco de la Juventud aporta información cuantitativa y cualitativa sobre la situación, trayectoria y condiciones laborales de la juventud vasca de 16 a 34 años⁵⁴ y su evolución. Este informe de periodicidad bienal se basa en entrevistas individuales a una muestra representativa de la juventud vasca de 16 a 34 años, con una muestra de casi 2.000 encuestas.

Los resultados obtenidos muestran que en 2015 la experiencia laboral de las personas jóvenes es claramente creciente con la edad, con el valor mínimo en el grupo de 16-19 años (22,1%) hasta el 97,7%, entre los 30-34 años. La evolución de la tasa experiencia laboral por año de edad cumplida muestra que entre los 20-22 años se da un salto cualitativo, que pasa de ser menos de la mitad de las personas jóvenes (51%, 20 años) a ser al menos tres de cada cuatro (79,8%, 22 años). Centrando la atención en el grupo de 16 a 29 años, el 67,9% declara tener alguna experiencia laboral en 2015, porcentaje 6,7 puntos inferior al obtenido en 2008 (74,6%).

Gráfico 2.33: Experiencia laboral entre los 16 y los 34 años, según edad cumplida (%). 2015

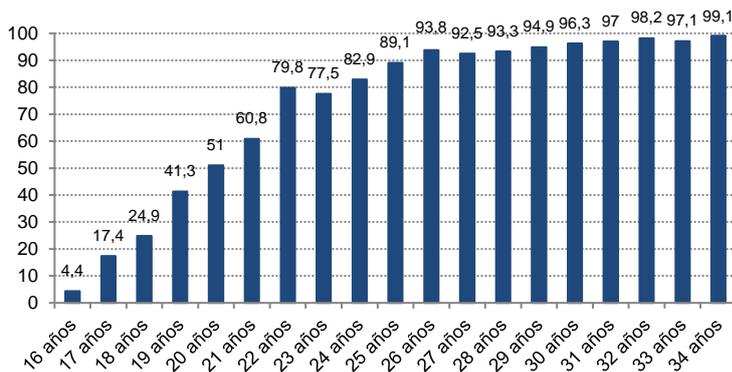
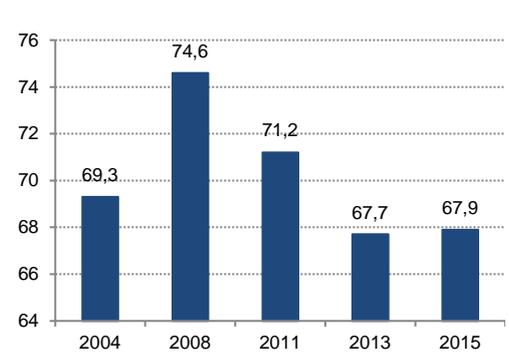


Gráfico 2.34: Jóvenes de 16 a 29 años con experiencia laboral (%). 2004-2015



Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

Gráfico 2.35: Momento de acceso al primer trabajo; de 16 a 29 años, jóvenes con experiencia laboral (%)

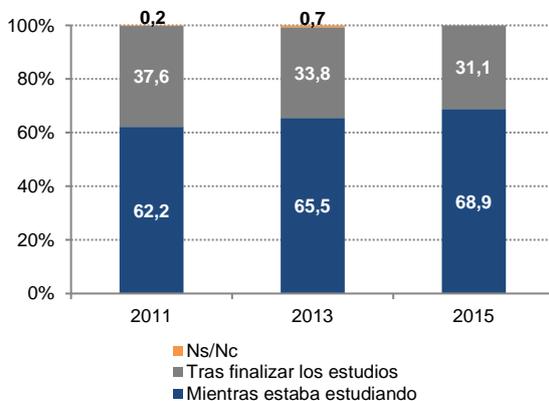
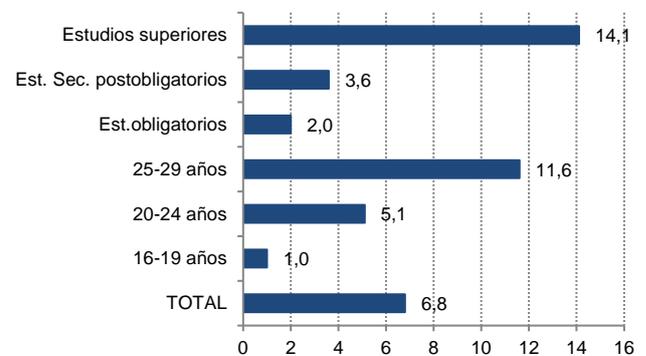


Gráfico 2.36: Experiencia laboral de los jóvenes en el extranjero, según edad y estudios finalizados (%)



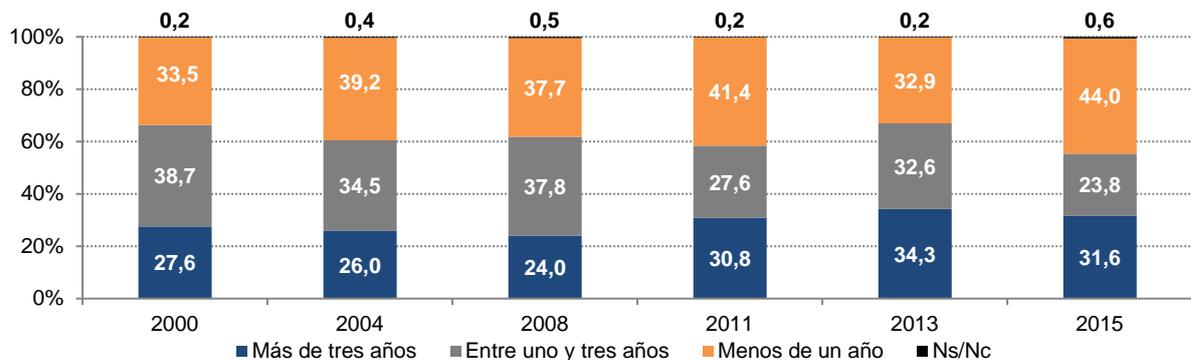
Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

⁵⁴ Aunque en la presentación se alude a la juventud vasca entre 16 y 34 años, el informe centra los resultados en el grupo de 16 a 29 años.

¿Cómo se empieza a trabajar?. Entre 2001 y 2015 aproximadamente dos tercios de las personas jóvenes consultadas lo hacen mientras están estudiando, porcentaje que muestra un perfil creciente entre 2011 (62,2%) y 2015 (68,9%). El tercio restante inicia la trayectoria laboral después de haber terminado sus estudios. Además, un 6,8% señala que parte de dicha experiencia laboral se ha desarrollado en el extranjero⁵⁵ (8,4%), porcentaje que aumenta con la edad (25-29 años, 11,6%) y el nivel de formación (estudios superiores, 14,1%).

Con respecto de la antigüedad en el empleo de las personas jóvenes, el gráfico adjunto muestra que en 2015 el 44% lleva menos de un año en su empleo actual (el 26,3% menos de seis meses y el 17,7% entre seis meses y un año), el 23,8% lleva entre uno y tres años y el 31,6% lleva en su empleo más de tres años. A pesar de que la crisis ha tenido un impacto directo en el empleo juvenil, puede decirse que los jóvenes que trabajan actualmente presentan una mayor antigüedad en el mismo que antes de la crisis. De hecho, si en 2008 el 24,0% de la juventud ocupada menor de 30 años llevaba más de tres años en su empleo, en 2015 el porcentaje se ha incrementado hasta el 31,6%.

Gráfico 2.37: Antigüedad en el empleo de la juventud ocupada de 16-29 años (%).



Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

El 80,6% de las personas de menos de 30 años trabaja en empresas privadas. Las diferencias según sexo son relevantes, con un mayor peso de las empresas privadas en el colectivo masculino (84,3%), ganado por el sector público (11,9%) y servicio doméstico (6,3%) en el colectivo femenino (frente a un 9,2% y un 0,6%, respectivamente, en el caso de los hombres). No hay diferencias reseñables por grupos de edad y por nivel de estudios, ya que la empresa privada predomina en todos los casos, aunque se observa que los/las jóvenes con estudios superiores tienen una mayor presencia en el empleo público (15,5%).

Cuadro 2.56: Lugares de trabajo de la juventud ocupada, según sexo, edad o nivel de estudios (%). 2015

	Total	Sexo		Edad		Nivel de estudios		
		hombres	mujeres	16-24	25-29	Primarios	Secundarios*	Superiores
E. Privada	80,6	84,3	76,5	82,4	79,9	83,1	84,0	77,4
E. Pública	5,0	5,7	4,2	7,6	3,8	2,8	4,7	6,0
AA.PP	5,5	3,5	7,7	1,3	7,2	1,6	1,7	9,5
Cooperativa	3,7	3,9	3,5	2,7	4,1	2,9	3,6	4,0
S. doméstico	3,3	0,6	6,3	4,2	3,0	4,8	5,1	1,6
Otros	1,9	2,1	1,8	1,8	2	4,9	0,9	1,6

*Secundarios post-obligatorios (Bachiller y /o ciclo formativo de grado medio).

Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

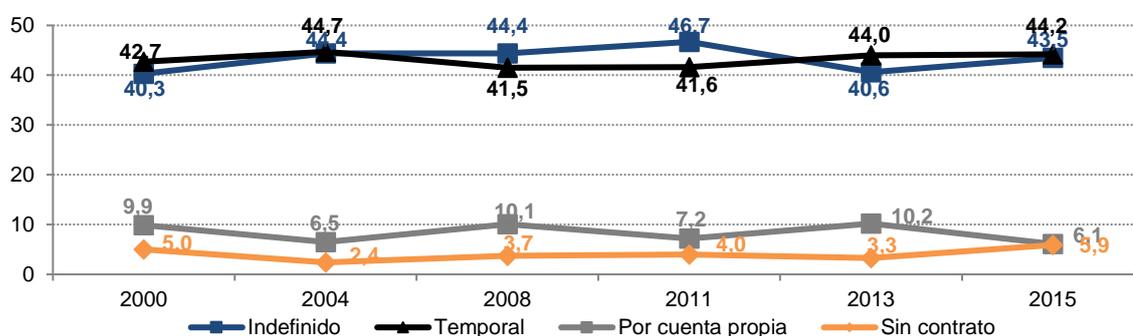
⁵⁵ Este porcentaje que es del 6,8% entre las personas nacidas en la CAPV y resto del Estado y del 16,3%, entre las nacidas en el extranjero.

2.6.4 Condiciones laborales de las personas jóvenes

a) Condiciones del empleo y tipo de jornada

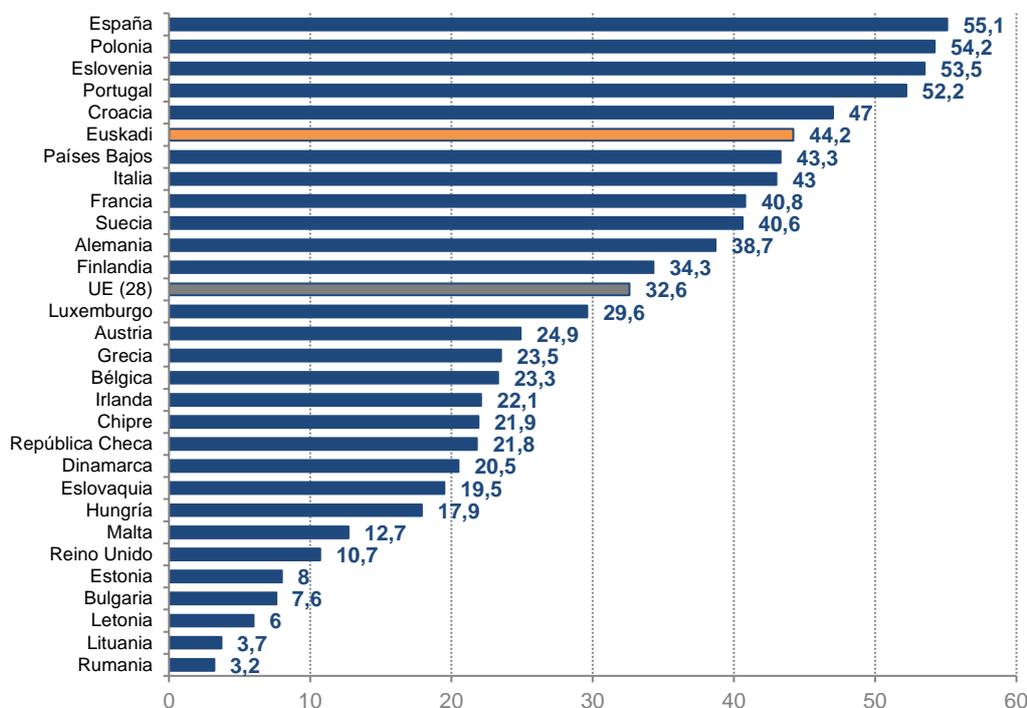
En 2015, el 43,5% de la juventud de 16-29 años señala que tiene un contrato fijo, el 44,2% un contrato temporal⁵⁶, el 6,1% trabaja por cuenta propia y el 5,9% trabajaría sin contrato. Esta distribución tiene poca variación y en 2013 y 2015 aumenta el peso del empleo temporal (44,0% y 44,2%) superando al indefinido (40,6% y 43,5%), con respecto de los años 2008 y 2011 (41,5% y 41,6%, temporal y 44,4% y 46,7%, indefinido). La comparativa europea muestra que la tasa de temporalidad de la juventud vasca (44,2%) es parecida a la registrada en Países Bajos, Francia o Alemania pero es superior a la media de la UE-28 (32,6%) y de otros países, como Reino Unido (10,7%) o Dinamarca (20,2%), por ejemplo.

Gráfico 2.38: Juventud ocupada de 16 a 29 años según tipo de contrato (%). CAPV



Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

Gráfico 2.39: Juventud ocupada de 16 a 29 años con contrato temporal (%). Comparativa europea, 2015



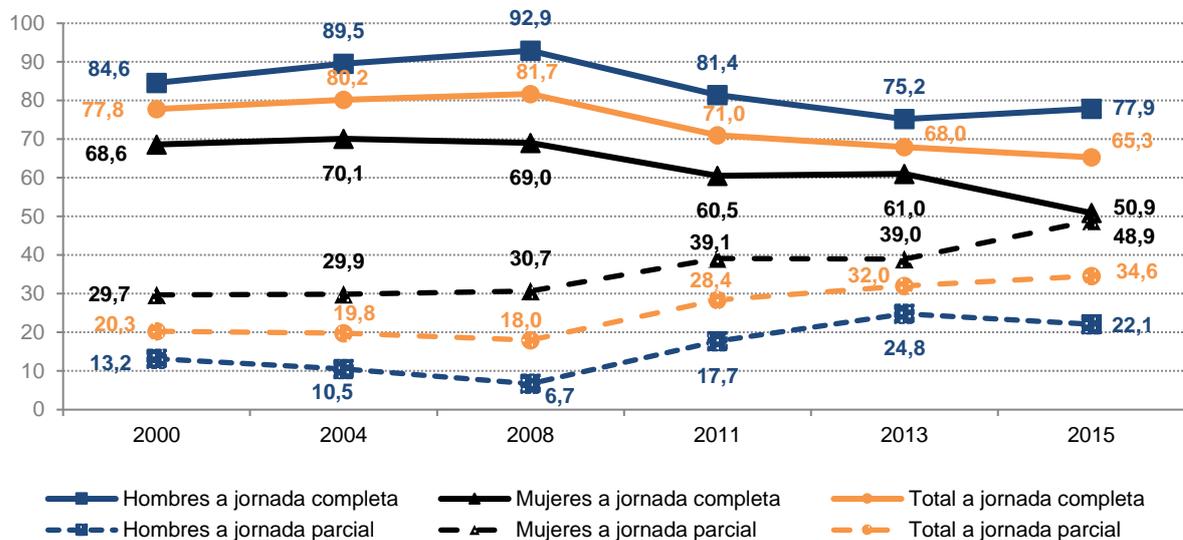
Datos de Unión Europea y países correspondientes a jóvenes de 15 a 29 años

Fuente: Eurostat y Observatorio Vasco de la Juventud; Gobierno Vasco

⁵⁶ Esta fuente estadística no ofrece información sobre el porcentaje de contratos temporales en prácticas o contratos de formación. No obstante, según información facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el año 2015 de los 391.177 contratos temporales (a menores de 35 años) 3.001 eran en formación y 6.098 en prácticas. Para más información consultar el Anexo 3.

El gráfico adjunto recoge la evolución del porcentaje de personas ocupadas de 16 a 29 años por tipo de jornada y sexo. Tanto para mujeres como para hombres prevalece la jornada completa pero en una proporción muy superior para el colectivo masculino, ya que la diferencia es 27 puntos porcentuales (77,9% y 50,9%, respectivamente). Además, entre 2008 y 2015 aumenta el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial (del 30,7% al 48,9%), en detrimento de la jornada completa (del 69% al 50,9%). Este aumento de la jornada parcial ocurre también en el colectivo masculino (del 6,7% al 22,1%) pero en menor medida, y además supone menos de la mitad que en el colectivo femenino. Por último, señalar que el principal argumento para trabajar a jornada parcial es no haber encontrado un empleo a tiempo completo (66% en 2013 y 62,6% en 2015).

Gráfico 2.40: Juventud ocupada de 16 a 29 años por tipo de jornada y sexo (%), 2000-2015



Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

Cuadro 2.57: Razones para trabajar a tiempo parcial. 2011-2015

	2011	2013	2015
No haber encontrado trabajo a jornada completa	59,3	66,0	62,6
Por propia voluntad o interés	17,4	10,4	17,2
Por obligaciones familiares	4,8	6,3	3,8
Estar en ERE o reducción obligatoria	--	0,6	3,1
Otros motivos	16,7	12,8	12,8

La diferencia hasta el total corresponde a "no sabe, no contesta"

Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

La información elaborada por Lanbide en sus estudios de inserción laboral de la población titulada cada año, permite asimismo constatar que la incidencia de la jornada a tiempo parcial es en general, superior entre la población con titulación de formación profesional (28,3% de media en el periodo 2009-2015, frente a un 19,0% de media de los egresados/as de la universidad). En ambas titulaciones la tasa de empleo a tiempo parcial ha aumentado entre 2009 y 2015 (11,9 puntos en titulaciones universitarias y 7,0 puntos en titulaciones de FP), alcanzando sus valores máximos en 2013 y 2014 y con una clara mayor incidencia entre las mujeres en los siete años analizados. Así por ejemplo, la tasa de empleo a tiempo parcial entre las mujeres tituladas en formación profesional alcanza el 40,8% (promedio 2009-2015), frente a un 24,0% de las que tienen titulación universitaria, un 19,2% de los hombres con titulación de FP y un 11,4% de los hombres con titulación universitaria.

Cuadro 2.58: Porcentaje de empleo a tiempo parcial, según titulación y sexo.

Año (Promoción)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)	Promedio 2009-2015
Titulación universitaria	11,2	14,1	16,0	18,8	25,4	24,6	23,1	19,0
Hombres	6,1	7,6	9,0	10,7	16,3	16,0	14,1	11,4
Mujeres	14,5	18,4	20,0	24,2	31,3	30,4	29,5	24,0
Titulación de formación profesional	20,0	27,0	28,0	28,0	35,0	32,8	27,0	28,3
Hombres	11,0	18,0	18,0	18,0	25,0	21,3	22,9	19,2
Mujeres	30,0	36,0	38,0	40,0	46,0	46,9	48,9	40,8

Fuente: Estudios de inserción laboral de la población titulada universitaria y de formación profesional. Lanbide

Por último, la comparativa europea de la tasa de empleo a tiempo parcial refleja que el promedio de la CAPV (34,6%) es inferior a los de Países Bajos (64,8%), Dinamarca (52,4%) o Suecia (36,3%), parecido a Irlanda (30,3%) o Finlandia (29%), pero superior a la media europea (23,2%), alemana (21,7%) o francesa (18,7%). En todos los casos, la tasa de jornada a tiempo parcial es superior entre las mujeres.

En cuanto a las personas que- trabajando a tiempo parcial- desearían hacerlo a tiempo completo o tener una jornada más amplia (que puede interpretarse como un indicador de subempleo con respecto de los deseos de las personas), los resultados obtenidos muestran una situación dispar. De hecho, la CAPV, Suecia e Irlanda tienen tasas de empleo parcial similares (34,6%, 36,3% y 30,3%), pero el porcentaje de personas que querrían trabajar a jornada completa difiere, con un valor muy superior en la CAPV (62,6%) frente los otros dos países (41,6% y 38,2%, respectivamente).

Cuadro 2.59: Juventud ocupada de 16 a 29 años con jornada parcial, según sexo (%). Euskadi y países de la UE. 2015

	% personas con empleo a tiempo parcial				% trabajando a tiempo parcial, por no encontrar jornada completa
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Mujeres-Hombres	
Países Bajos	64,8	52,7	77,1	24,4	12,7
Dinamarca	52,4	42,9	62,3	19,4	10,3
Suecia	36,3	25,4	47,5	22,1	41,6
CAPV	34,6	22,1	48,9	26,8	62,6
Irlanda	30,3	24,6	36,1	11,5	38,2
Finlandia	29,0	22,0	36,3	14,3	27,2
Reino Unido	28,2	19,7	37,8	18,1	26,0
España	27,7	21,4	34,7	13,3	67,0
Italia	24,8	16,3	36,6	20,3	82,2
Eslovenia	23,9	17,3	32,4	15,1	11,9
UE (28)	23,2	16,4	31,1	14,7	33,8
Austria	22,3	14,1	31,3	17,2	15,1
Alemania	21,7	15,7	28,2	12,5	12,8
Bélgica	20,4	10,6	31,4	20,8	22,3
Chipre	19,7	13,6	25,2	11,6	76,8
Luxemburgo	19,0	12,7	25,7	13,0	20,8
Francia	18,7	10,6	27,7	17,1	59,2
Grecia	17,0	13,9	21,1	7,2	75,0
Estonia	16,3	9,6	25,1	15,5	8,8
Malta	15,0	11,8	18,6	6,8	19,2
Portugal	14,8	12,4	17,4	5,0	55,0
Rumanía	11,2	11,8	10,3	-1,5	76,1
Polonia	9,0	6,2	12,7	6,5	34,7
Lituania	8,1	6,8	9,5	2,7	24,9
Croacia	8,0	7,0	9,2	2,2	31,7
Letonia	7,5	4,7	10,8	6,1	20,0
República Checa	6,9	3,9	11,3	7,4	13,7
Eslovaquia	6,3	4,6	10,1	5,5	28,5
Hungría	5,1	4,6	5,9	1,3	46,9
Bulgaria	3,4	3,1	3,8	0,7	58,8

Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco)

Así, independientemente de la proporción de personas jóvenes con jornada parcial, los países que señalan que al menos una de cada dos personas quisiera incrementar su jornada son Italia (82,2%), Chipre (76,8%), Rumania (76,1%), Grecia (75,0%), España (67,0%), Francia (59,2%), Bulgaria (58,8%) y Portugal (55,0%). Y por el contrario, los países en los que esta demanda es menor son Austria (15,1%), R. Checa (13,7%), Alemania (12,8%), Países Bajos (12,7%), Eslovenia (11,9%), Dinamarca (10,3%) y Estonia (8,8%).

b) Remuneración salarial

Por lo que se refiere a la remuneración salarial, el salario mensual de la población joven menor de 30 años está en torno a los 1.000 euros, e incluye las personas que trabajan a jornada completa (65,4% del total) y reducida (34,6%). Quienes trabajan a jornada completa perciben, de media, 1.195 euros al mes en 2015, frente a 605 euros de las personas que trabajan a jornada parcial.

Por otra parte, la Encuesta de Estructura Salarial⁵⁷, del INE permite analizar los valores salariales por grupos de edad y tipo de jornada. El cuadro adjunto considera conjuntamente ambas fuentes y muestra que el orden de magnitud con respecto del salario de las personas jóvenes es compartido (en torno a los 1.000 euros/mes). Se confirma que el salario es creciente con la edad (hasta una media de 2.154 euros, en el grupo de 55 y más años) y significativamente mayor entre los hombres frente a las mujeres. Con todo, debe tenerse en cuenta que estos resultados sintetizan situaciones diferenciadas⁵⁸ con relación a salarios medios sectoriales, ocupaciones y de jornada diferentes.

Cuadro 2.60 Salario medio de las personas. Total, sexo y grupos de edad

	Pob. joven menor de 30 años			Desglose por edad y jornada (2014)				
	2011	2013	2015	Hasta 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Total	998	966	996	1.020	1.643	1.970	2.175	2.154
Hombres	1.096	1.036	1.125	1.133	1.796	2.251	2.487	2.341
Mujeres	896	898	867	893	1.476	1.653	1.841	1.887
Jornada completa	-	-	1.119	1.402	1.890	2.227	2.455	2.662
Jornada parcial	-	-	607	605	770	876	739	701

Fuente: Juventud y empleo en Euskadi, 2015, Observatorio Vasco de la Juventud (Gobierno Vasco) y Encuesta de Estructura Salarial, INE

La evolución del salario medio anual de las personas ocupadas en la CAPV por grupos de edad y sexo permite centrar la atención sobre dos cuestiones. De una parte, que el salario medio de las personas de hasta 25 años disminuye (-1,0%, media anual entre 2008 y 2014) y más entre mujeres jóvenes (-1,5%) que entre los hombres (-0,6%). Y, de otra parte, se observa que en el grupo de 25 a 34 años el salario medio aumenta un 0,6% en este periodo, pero es la mitad del incremento salarial de los grupos de 35 a 44 años y de 55 y más años (1,2% en ambos casos).

⁵⁷ Encuesta anual. Personas que trabajan cotizando bajo el régimen general de la Seguridad Social.

⁵⁸ Las razones de los distintos resultados en términos de salario dependen de numerosos factores, no siempre suficientemente aislados. No obstante, el objetivo de este análisis no es tanto conocer la estructura salarial y sus componentes si no que, suponiendo que ésta se distribuye de forma parecida, analizar si los salarios medios de las personas jóvenes son menores. El complemento de antigüedad reconocido en los sueldos, puede ser, además de otras cuestiones mencionadas, un elemento más que explique la diferencia.

Cuadro 2.61 Evolución de los salarios de las personas por grupos de edad y sexo en la CAPV, 2008-2014.

	Total	Hasta 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Total						
2008	25.547,13	15.405,94	22.232,74	25.649,47	29.262,48	28.102,36
2014	27.786,57	14.282,37	22.996,56	27.586,45	30.453,61	30.153,21
Var. media % (2008-2014)	1,4	-1,0	0,6	1,2	0,7	1,2
Mujeres						
2008	21.766,07	13.309,51	19.566,72	21.506,66	25.297,37	23.960,47
2014	23.781,55	12.497,67	20.665,79	23.146,07	25.777,62	26.420,48
Var. media % (2008-2014)	1,5	-1,5	0,9	1,3	0,3	1,7
Hombres						
2008	28.264,00	16.686,62	24.654,31	28.863,74	31.997,43	29.821,47
2014	31.271,00	15.866,85	25.146,90	31.514,55	34.813,37	32.771,16
Var. media % (2008-2014)	1,7	-0,6	0,4	1,5	1,5	1,7

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE

Para completar el análisis de las condiciones salariales, se incluye la información recogida en los informes de Lanbide con relación a las personas egresadas en las universidades vascas y las personas que obtienen una titulación en formación profesional. El cuadro adjunto refleja que la población ocupada con titulación universitaria que trabaja a jornada completa, percibe un salario neto de 1.433 euros al mes de media en 2015, frente a 1.104 euros de las personas con titulación de formación profesional. En ambos casos el salario percibido ha disminuido por efecto de la crisis, pero la pérdida es muy superior entre la población con estudios universitarios (-9,3% entre 2009 y 2015) en comparación con los titulados/as en FP (-1,5%).

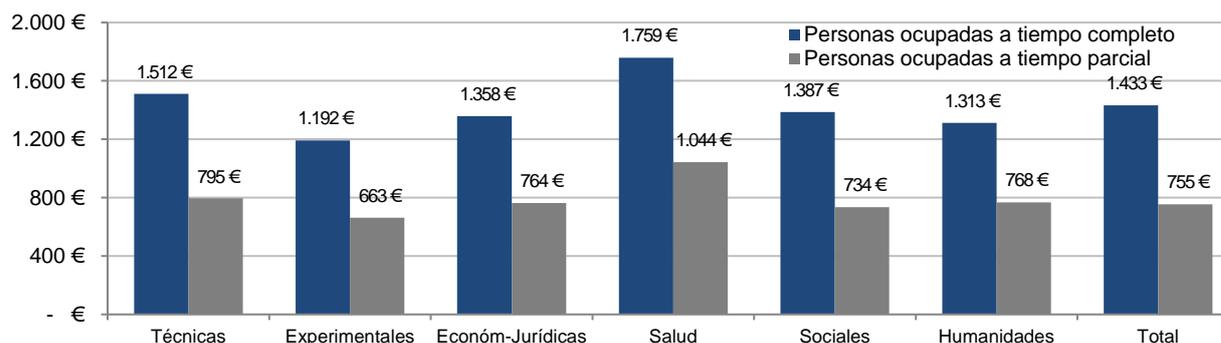
Cuadro 2.62: Salario neto mensual en 14 pagas de la población ocupada a jornada completa (euros), según titulación y sexo.

Año (Promoción)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)	Var. % 2015/09
Titulación universitaria	1.580	1.498	1.505	1.483	1.397	1.417	1.433	-9,3
Hombres	1.647	1.562	1.557	1.569	1.452	1.468	1.487	-9,7
Mujeres	1.535	1.452	1.465	1.418	1.352	1.376	1.385	-9,7
Titulación de formación profesional	1.121	1.037	1.060	1.062	1.060	1.046	1.104	-1,5

Fuente: Estudios de inserción laboral de la población titulada universitaria y de formación profesional. Lanbide

En el caso de la población ocupada con titulación universitaria trabajando a tiempo completo, las mujeres sistemáticamente cobran menos que los hombres, y la diferencia oscila entre un 6% y un 10% según la promoción estudiada, resultado que debe de tener en cuenta la adscripción sectorial del empleo. También hay diferencias notables en función del campo de conocimiento, correspondiendo el mayor salario medio a estudios ligados con la "salud" y el menor salario, al campo de "experimentales".

Gráfico 2.41: Salario neto mensual en 14 pagas (personas con titulación universitaria). Ámbito de conocimiento y jornada. Conjunto de universidades vascas, promoción de 2012



Fuente: Estudio de inserción laboral de los/as titulados/as universitarios/as en universidades vascas. Lanbide

CAPITULO 3: LAS CARACTERÍSTICAS FUTURAS DEL EMPLEO

3.1 CARACTERÍSTICAS FUTURAS DEL EMPLEO EN EL CONTEXTO 4.0

3.1.1 Introducción: el Contexto 4.0

El presente capítulo tiene por objeto analizar las previsiones sobre la evolución de las oportunidades de empleo en el contexto 4.0. en el País Vasco. Dicho contexto viene definido a nivel mundial por la introducción generalizada de las tecnologías digitales en los procesos de producción y prestación de servicios, introducción que se deriva de los enormes y rápidos avances que se están produciendo en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y en la capacidad y velocidad de computación.

Más en particular, “Industria 4.0” es un término aplicado al grupo de transformaciones rápidas en el diseño, fabricación, operación y servicio de sistemas de fabricación y productos. La denominación 4.0 se refiere a que ésta sería la cuarta revolución industrial mundial, tras las tres revoluciones anteriores (véase el cuadro adjunto) que provocaron grandes aumentos en la productividad y cambios sociales en todo el mundo.

Cuadro 3.1: Las revoluciones industriales

Revoluciones Industriales	Periodo	Tecnologías
Primera	1784-mediados siglo XIX	Fabricación mecánica (energía hidráulica y motor de vapor)
Segunda	Fin siglo XIX -1970s	Fabricación en masa basada en la división del trabajo (cadena de montaje), energía eléctrica
Tercera	1970s-Actualidad	La electrónica y las tecnologías de la información impulsan nuevos niveles de automatización de tareas complejas
Cuarta	Actualidad	La tecnología de sensores, la interconectividad y el análisis de datos permiten una “customización” masiva, la integración de las cadenas de valor y una mayor eficiencia

Fuente: European Parliamentary Research Service, Briefing September 2015, Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth

El contexto 4.0 está vinculado a una serie de nuevos e innovadores desarrollos tecnológicos que pueden resumirse del siguiente modo⁵⁹:

- La aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para digitalizar la información e integrar sistemas en todas las etapas de la creación y utilización de los productos (incluyendo logística y suministro), tanto dentro de las empresas como hacia el exterior.
- Sistemas cibernéticos que utilizan las TIC para monitorizar y controlar procesos físicos y sistemas. Estos pueden implicar sensores integrados, robots inteligentes que pueden auto-configurarse para adaptarse al producto inmediato a crearse, o dispositivos de fabricación aditiva (Impresión 3D);
- Comunicaciones de red incluyendo tecnologías inalámbricas e Internet que sirven para vincular máquinas, productos, sistemas y personas, tanto dentro de la planta de fabricación como con proveedores y distribuidores;
- Simulación, modelización y virtualización en el diseño de productos y el establecimiento de procesos de fabricación;
- Recopilación de grandes cantidades de datos, así como su análisis y explotación, inmediatamente en el propio taller como mediante análisis “big data” y “cloud computing”;
- Mayor apoyo basado en las TIC para los “trabajadores humanos”, incluyendo el uso de robots, realidad aumentada y herramientas inteligentes.

⁵⁹ European Parliamentary Research Service, Briefing September 2015, Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth.

Como consecuencia de la introducción de estos avances, la fabricación digitalizada está dando lugar a una amplia gama de cambios en los procesos de fabricación y en los modelos de negocio:

- Las fábricas inteligentes permiten una mayor flexibilidad en la producción. La automatización del proceso de producción y el uso de robots configurables implica que una variedad de productos diferentes se pueden producir en pequeños lotes en la misma planta.
- La velocidad con la que se puede producir un producto también mejorará. Los diseños digitales y el modelado virtual del proceso de fabricación pueden reducir el tiempo entre el diseño de un producto y su entrega.
- La integración del desarrollo de productos con la producción digital y física se está traduciendo en grandes mejoras en la calidad del producto y una reducción significativa de las tasas de error.
- La productividad también puede aumentar. Mediante el uso programas de mantenimiento predictivo, las empresas manufactureras pueden evitar fallas de máquina en taller y reducir el tiempo de inactividad y aumentar la producción.
- Los clientes podrán estar más involucrados en el proceso de diseño, incluso suministrar sus propios diseños modificados que luego se pueden producir de forma rápida y barata
- Cambios en los modelos de negocio: en lugar de competir exclusivamente en costes, las empresas pueden competir en innovación, en capacidad de producir diseños personalizados adaptados a los clientes o en calidad.

Evidentemente, las innovaciones asociadas al contexto 4.0 también están teniendo unas claras consecuencias en el empleo y en las competencias requeridas, en diversos sentidos. Por un lado, la mayor parte de las ocupaciones se están transformando en términos de contenidos (tipo de tareas, maquinaria y dispositivos usados, etc.), de las competencias requeridas (normalmente con una exigencia de mayor cualificación, aunque no siempre) y con frecuencia en los modos y condiciones de trabajo (en diversos sentidos). Por otro, algunas ocupaciones están desapareciendo (o el número de personas necesarias disminuye drásticamente), mientras que otras se están creando (en el sentido de desarrollar tareas/funciones nuevas que antes no existían literalmente).

La naturaleza del trabajo manufacturero ha pasado de la mano de obra en gran parte manual a la programación y control de máquinas de alto rendimiento, con lo que los empleados con bajos niveles de cualificación pueden ser “reemplazables” a menos que se reciclen. Por otro lado, los trabajadores capaces de hacer la transición a la Industria 4.0 pueden en principio disponer de mayor autonomía y de un trabajo más interesante o menos arduo. Por su parte, los empleadores necesitan personal con creatividad y capacidad para tomar decisiones, así como conocimientos técnicos y de TIC.

En este contexto, el capítulo trata de mostrar, a través de los estudios disponibles, cómo se está transformando y se transformará el empleo en su volumen y en sus características. Presenta en primer lugar un análisis de la evolución reciente de actividades y ocupaciones en la CAPV, seguido de las perspectivas de evolución futura del empleo tanto a nivel europeo como vasco, según las previsiones cuantitativas existentes, para los próximos 10-15 años. Seguidamente se analizan las consecuencias cualitativas de la revolución 4.0 en el mundo del empleo, incluyendo la digitalización de ocupaciones y sectores, las cualificaciones y competencias requeridas, y otras consecuencias en los modos de empleo y las condiciones de trabajo. El capítulo finaliza con una descripción de algunas políticas relevantes en este ámbito que se están impulsando a nivel europeo.

3.1.2 Actividades y ocupaciones generadoras de oportunidades de empleo en el Contexto 4.0

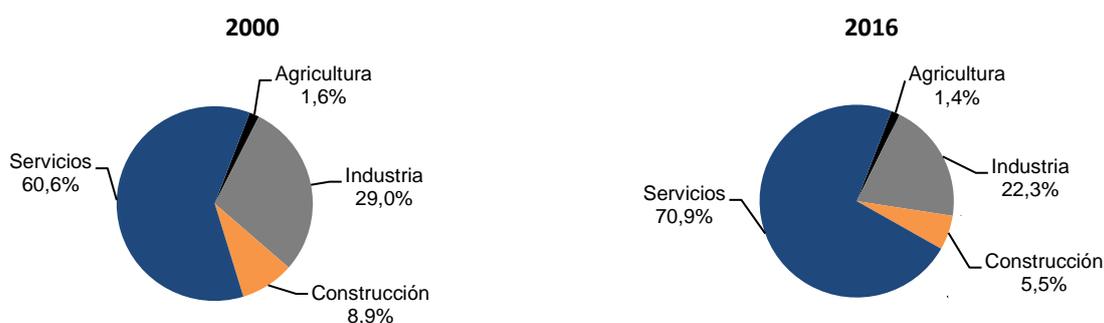
a) Evolución reciente del empleo en la CAPV por actividades y ocupaciones

Con carácter preliminar al análisis de las perspectivas futuras de evolución del empleo, el propósito de este apartado es conocer la distribución sectorial y de las ocupaciones en la CAPV y atender a la evolución registrada en los últimos años.

La estructura del empleo pone de manifiesto la orientación del desarrollo económico de una sociedad. En la CAPV uno de los rasgos más claros que emergen al analizar la evolución sectorial de la población ocupada es la tercerización de su economía. En efecto, atendiendo a los grandes sectores y de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa, se constata un claro predominio del sector terciario que, además, con el tiempo se ha ido intensificando. De hecho, en 2016 el empleo en el sector de los servicios absorbe ya el 71% del empleo total cuando dicho porcentaje se situaba diez puntos porcentuales por debajo en 2000 (61%). En dicho periodo, el sector de la industria, el de la construcción y el primario registraron, en cambio, una contracción.

Centrando el interés en la actividad industrial se constata que su peso relativo en términos de empleo supera ligeramente el 22% en 2016, lo que supone casi siete puntos porcentuales menos que el que alcanzaba en el año 2000. El sector de la construcción, por su parte, concentra el 5,5% del empleo en la actualidad cuando en 2000 representaba un 9%. El empleo en el sector primario, ya muy poco significativo en 2000 acusa también un ligero retroceso (1,6% y 1,4% en 2000 y 2016, respectivamente).

Gráfico 3.1: Evolución de la población ocupada por sectores de actividad en la CAPV



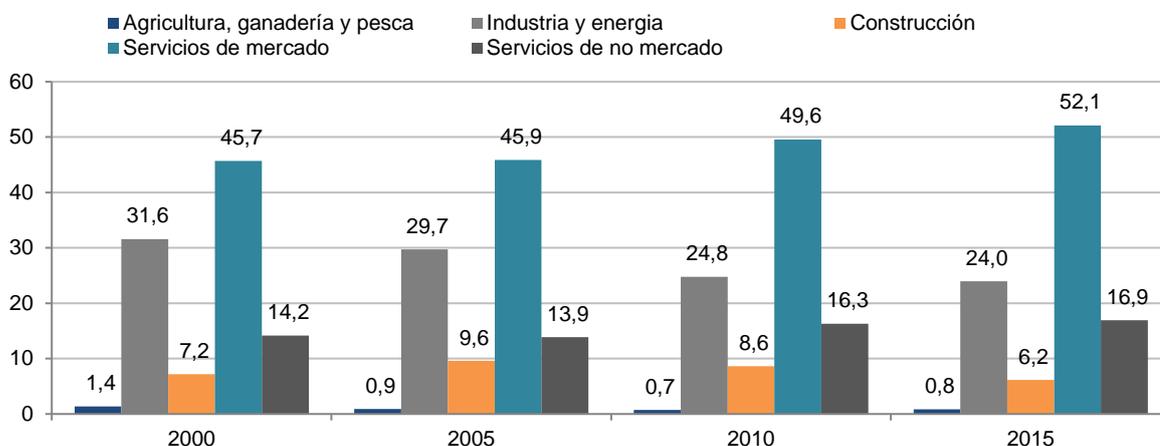
Fuente: INE, EPA

Si se atiende a la composición sectorial del valor añadido se evidencia la mayor productividad de la industria cuya aportación al VAB es mayor que su participación en el empleo, lo contrario de lo que ocurre en el sector de los servicios.

Ahora bien, tal y como ilustra el gráfico siguiente, desde el punto de vista evolutivo la participación de los sectores en el VAB vuelve a evidenciar el aumento de la importancia de los servicios, tanto de mercado como de no mercado, en el conjunto de la economía vasca; este fenómeno confluye con la caída del peso del sector industrial y de la construcción en la riqueza generada. Sin embargo, cabe reseñar que, a pesar de la citada trayectoria negativa de la industria, el peso de este sector sigue siendo mayor en la CAPV que

en el conjunto de la UE28 (la participación de la industria en el PIB es 4,4 puntos porcentuales superior que en la UE28).

Gráfico 3.2: Evolución de la composición del VAB por sectores de actividad (%) en la CAPV



Fuente: Cuentas económicas, Eustat.

Retomando el análisis sobre la población ocupada, en base a datos de la Seguridad Social y centrando el interés no ya en la evolución de los pesos sectoriales relativos sino en sus cifras absolutas, se constata el aumento del empleo en los primeros años de la década del 2000 en los cuatro grandes sectores, siendo particularmente llamativo en el de servicios (114.000 personas ocupadas más en 2005 que en 2000 y otras 36.000 más en 2010 que en 2005).

En el periodo más reciente, ya en época de crisis económica, a excepción del sector primario el resto de sectores acusa una contracción en su población ocupada siendo especialmente destacable el descalabro experimentado por el sector de la construcción cuyo empleo en 2016 se sitúa más de un 30% por debajo del observado en los años previos a la crisis.

Los retrocesos registrados en el sector industrial y en el de servicios entre 2010 y 2016, mucho más moderados, son, respectivamente, del -6% y -4%. Ahora bien, si se considera todo el periodo analizado, es decir, de 2000 a 2016, se comprueba que el sector terciario cuenta en la actualidad con un empleo que es muy superior al de 2000 (en un 25%), lo que no ocurre en el sector industrial ni en el de construcción (-18% y -34% respectivamente).

Cuadro 3.2: Evolución de la población ocupada por grandes sectores de actividad en la CAE, 2000-2016

	2000	2005	2010	2016	% de variación 2000-2016
Agricultura	13,6	16,4	12,2	12,5	-8,1%
Industria	245,2	247	214,3	201,1	-18,0%
Construcción	75,1	78,5	72,4	49,3	-34,4%
Servicios	512,5	627,0	663,2	638,9	24,7%
Total	846,4	968,8	962,1	901,8	6,5%

Fuente: TGSS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Aplicando una mirada más en detalle por subsectores y analizando la evolución del periodo reciente (2010-2016), se observa que en el sector terciario el retroceso del empleo es compartido a nivel agregado por los servicios de mercado y de no mercado, aunque son los primeros los que registran un comportamiento más desfavorable (-5,2% y -1,5%, respectivamente).

Ahora bien, la evolución es divergente cuando se atiende a las distintas ramas de actividad del sector servicios siendo subrayable la caída observada en la de Banca y Seguros (tasa de variación del -23%, 6.100 personas menos que en 2010). Aunque con mucha menor intensidad, también cabe resaltar la contracción del empleo correspondiente a las actividades de Comercio, Reparación y Hostelería (-6%). En sentido opuesto, los servicios que presentan una evolución positiva o, mejor dicho, una estabilidad en su población ocupada son los situados bajo el epígrafe de actividades inmobiliarias (que acusaron previamente fuertes ajustes) y Administración Pública, Educación, Sanidad y Servicios Sociales.

En cuanto a la industria, se comprueba que la manufacturera, absolutamente dominante en la economía vasca al absorber el 94% del empleo industrial, ha experimentado un claro retroceso en el periodo 2010-2016 (-7%) mientras que la extractiva registra un aumento en su población ocupada en el plazo analizado.

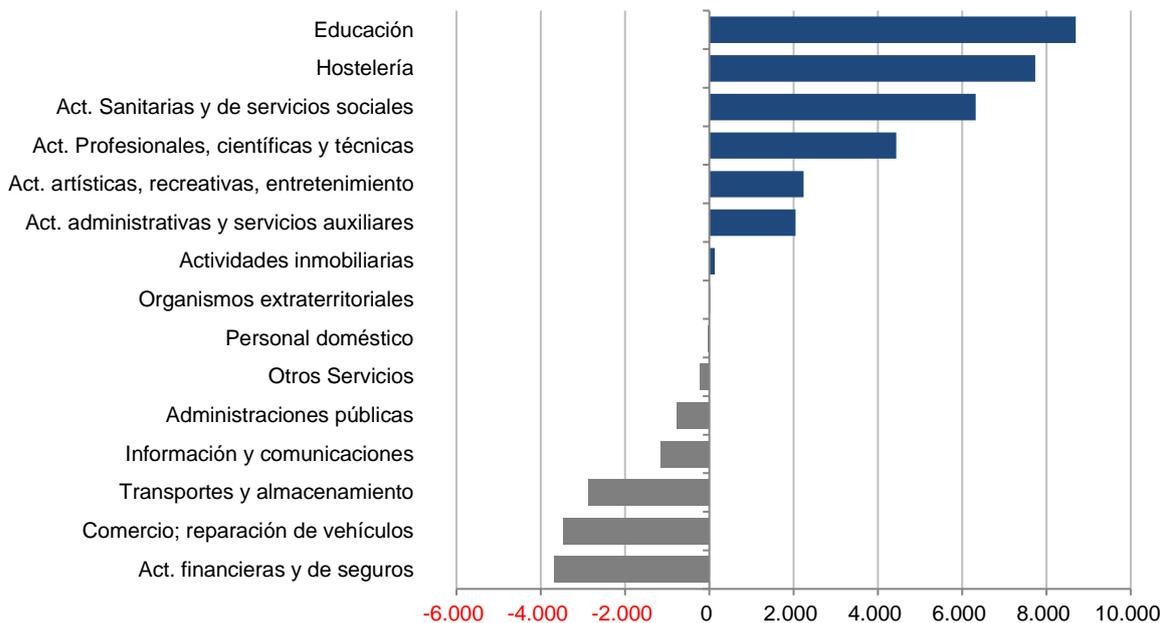
Cuadro 3.3: Evolución de la población ocupada por subsectores de actividad en la CAE, 2000-2016

	2010	2016	% de variación 2010-2016
Agricultura	12,2	12,5	2,5
Industria	214,3	201,1	-6,2
- Industrias extractivas	10,4	11,6	11,5
- Industria manufacturera	204	189,4	-7,2
Construcción	72,4	49,3	-31,9
Servicios	663,2	638,9	-3,7
- Servicios de mercado	381,3	361,3	-5,2
- Comercio, reparación y hostelería	228,7	214,9	-6,0
- Información y comunicaciones	25,8	24,8	-3,9
- Banca y seguros	26,7	20,6	-22,8
- Actividades inmobiliarias	4,2	4,5	7,1
- Servicios a empresas	95,9	96,5	0,6
- Servicios de no mercado	281,9	277,6	-1,5
- Adm. pública, educación, sanidad y ser. sociales	204,6	205,9	0,6
- Otras actividades de servicios	77,3	71,7	-7,2
Total	962,1	901,8	-6,3

Fuente: TGSS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El gráfico siguiente recoge con más detalle el ranking de actividades del sector servicios según la evolución experimentada en sus cifras de afiliación a la Seguridad Social, pudiendo apreciarse una notable heterogeneidad en el comportamiento de las distintas ramas. El sector educativo seguido por la hostelería y el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales son los tres ámbitos con mayores ganancias en afiliación en el periodo reciente. En el extremo contrario se posicionan las actividades financieras y de seguros, el comercio y reparación de vehículos de motor y el transporte y almacenamiento.

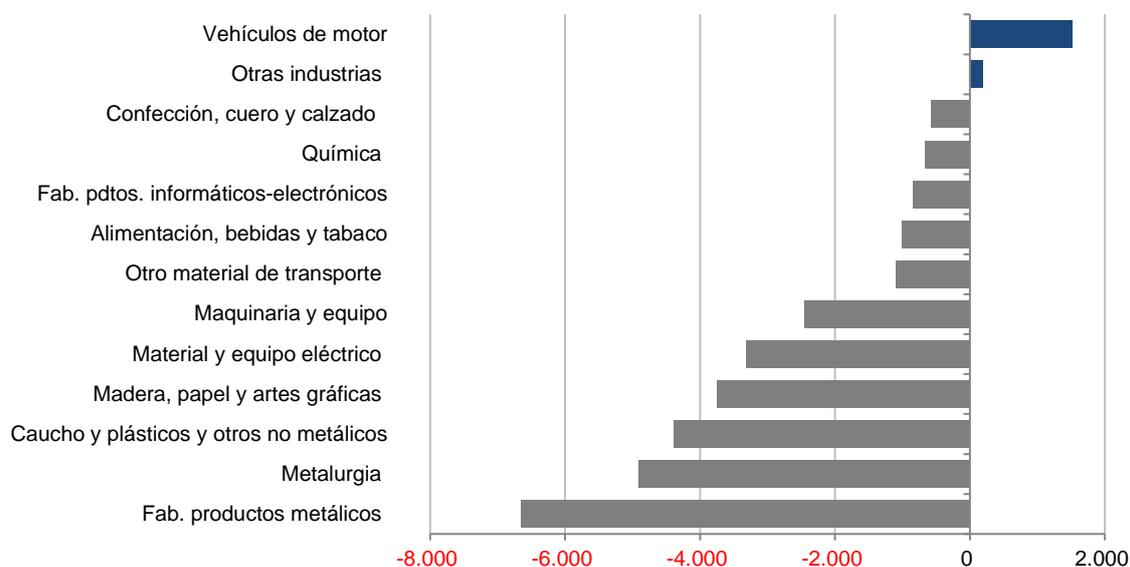
Gráfico 3.3: Evolución de la población afiliada a la Seguridad Social del sector servicios, en la CAPV 2009-2016



Fuente: TGSS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Focalizando ahora la atención en la industria manufacturera, tal como queda ilustrado en el gráfico siguiente, se observa que todas las ramas de actividad acusan un retroceso, con la única excepción de la de Vehículos de Motor y otras industrias no clasificadas en el resto de ramas. Se comprueba, además, que son precisamente las ramas con mayor peso en la CAPV las que se han visto más penalizadas en cuanto al empleo en términos de afiliaciones a la seguridad social: Fabricación de productos metálicos, metalurgia, caucho y plásticos.

Gráfico 3.4: Evolución de la población afiliada a la seguridad social del sector industrial manufacturero, 2009-2016



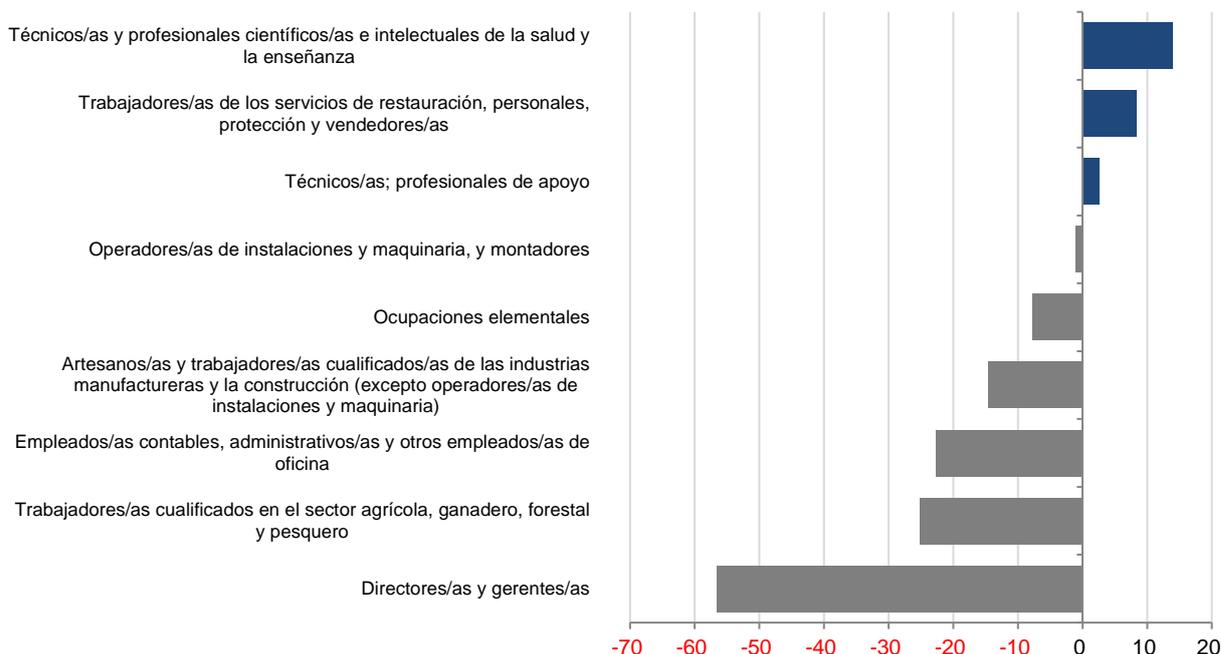
Fuente: TGSS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En lo que respecta a la evolución del empleo por ocupaciones, y apelando a datos manejados por Lanbide para 2009 y 2015, resulta que las categorías que han constatado un aumento de sus efectivos en los últimos años han sido las siguientes: personal técnico y profesional científico e intelectual de la salud y la enseñanza, trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y venta y personal técnico o profesional de apoyo. Los incrementos registrados han sido, sin embargo, de distinta magnitud correspondiendo a la primera categoría las tasas de variación más elevadas (+14%, frente al 8% y 3% respectivamente).

Los mencionados tres tipos de ocupaciones, que absorben conjuntamente el 55% del empleo total de 2015, han ganado en representatividad (aglutinaban casi ocho puntos porcentuales menos en 2009). Sus pesos relativos en 2015 son, respectivamente, del 13%, 20% y 22%.

El resto de ocupaciones han experimentado en el periodo 2009-2015 una contracción en sus cifras siendo particularmente destacable la categoría correspondiente a Dirección/Gerencia que en los años de la crisis ve reducido su volumen a más de la mitad (casi 63.000 personas menos); también participa de un descenso acusado el personal empleado contable, administrativo o de oficina (-14.000, -23%). Las personas cualificadas del sector primario registran, también, una reducción relevante en términos relativos (-25%) pero no así, dada la reducida significatividad del sector, en términos absolutos (-1.750 personas).

Gráfico 3.5: Evolución de las ocupaciones en el periodo 2009-2015. Tasas de variación (%)



Fuente: Lanbide. Datos del CMT.

Cuadro 3.4: Evolución de los pesos porcentuales de las distintas ocupaciones en la CAPV. 2009 y 2015.

Ocupación	2009	2015
Directores/as y gerentes/as	11,6	5,4
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)	12,1	11,2
Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina	6,4	5,4
Ocupaciones elementales	13,5	13,5
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	8,3	8,9
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza	10,4	12,8
Técnicos/as; profesionales de apoyo	19,7	21,8
Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,7	0,6
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	17,3	20,3
Total	100,0	100,0

Fuente: TGSS, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

b) Perspectivas de evolución futura del empleo por actividades y ocupaciones a nivel europeo

i) Perspectivas por sectores de actividad

Las previsiones más conocidas sobre la evolución del empleo por sectores y ocupaciones a nivel europeo son las elaboradas por del Cedefop, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. De acuerdo con las mismas⁶⁰, la evolución futura del empleo en Europa vendrá marcada no sólo por los avances tecnológicos sino por diversos factores, como la estructura demográfica o el cambio climático, los cuales tendrán un impacto significativo en la estructura profesional y las competencias y cualificaciones de los trabajadores en todos los sectores y en todos los países. La intensidad del impacto de cada factor variará dependiendo del sector de actividad (producción o servicios) y de elementos exógenos, como la competencia global. Esto se reflejará en la persistencia de tendencias a largo plazo ya observables en los

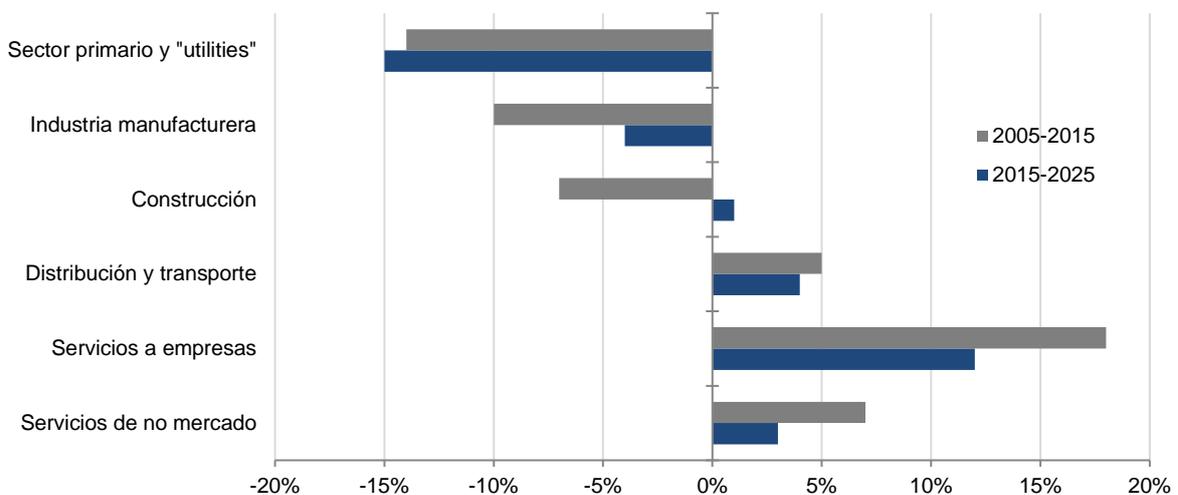
⁶⁰Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

últimos tiempos, como la disminución del empleo en el sector primario y las manufacturas básicas, mientras que el empleo en el sector terciario en su conjunto continuará aumentando.

Más concretamente, las proyecciones del Cedefop calculan que entre 2015 y 2025 el mayor incremento del empleo en el conjunto de la UE se producirá en el sector servicios comerciales y a las empresas (5,9 millones de empleos más, llegando a representar un 30% del empleo total), en el de distribución y transporte (2,4 millones) y en el de servicios no comerciales (1,5 millones). Sin embargo, se espera que las medidas de austeridad implementadas por muchos gobiernos europeos se traduzcan en un crecimiento más lento, aunque globalmente positivo, del empleo en los servicios no comerciales, principalmente en las actividades de educación, salud y servicios sociales, compensando las pérdidas de empleo en la administración pública y defensa.

Cedefop prevé también una reducción en el volumen de empleo en el sector primario y en el sector manufacturero (-1,8 y -1,3 millones de empleos respectivamente en el periodo 2015-2025). No obstante, aunque el sector manufacturero en su conjunto experimentará un descenso (-1,4 millones de empleos), se espera que el empleo en el subsector de vehículos de motor crezca un 4% aproximadamente en los próximos diez años, mientras que en los subsectores de otros equipos de transporte o equipos electrónicos y ópticos se mantendrá bastante estable, experimentando un cambio (crecimiento o disminución) de menos del 0,5%. Por último, se prevé que el empleo en el sector de la construcción mantendrá el nivel alcanzado tras la severa reducción sufrida en los años de la crisis.

Gráfico 3.6: Tendencias del empleo por sectores. UE-28+, 2005-2015-2025



Fuente: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

El cuadro 3.2. detalla en mayor medida los subsectores de actividad para los que Cedefop prevé una mayor o menor intensidad de crecimiento hasta 2020, diferenciando el nivel de incertidumbre que cabe esperar en dicha variación en función de la situación económica general. Los sectores que se espera que crezcan con mayor seguridad se encuentran en la mitad superior de la columna derecha, mientras que los sectores de la columna de la izquierda son más sensibles al ciclo económico y factores externos. Pueden hacerse a este respecto los siguientes comentarios:

- El crecimiento con mayor seguridad se espera en algunos sectores de servicios, especialmente el comercio minorista y los servicios dirigidos a empresas, mientras que otros sectores terciarios como la hostelería, el transporte terrestre o aéreo, o los seguros presentan mayor incertidumbre.

- Algunos sectores industriales tienen buenas perspectivas (productos farmacéuticos, ingeniería mecánica, industria automovilística, etc.) pero con una incertidumbre elevada.
- No obstante, la mayoría de los subsectores manufactureros se encuentran en la parte baja de la tabla, es decir, tienen unas previsiones de bajo crecimiento.
- Aunque en algunos casos habría un alto grado de incertidumbre respecto a lo que sucederá realmente, a otros subsectores industriales como el textil, el de productos metálicos o el de productos electrónicos se les atribuyen unas malas perspectivas de crecimiento con gran seguridad, siempre en una perspectiva de Europa en su conjunto.

Cuadro 3.5: Subsectores de actividad según su potencial de crecimiento en la próxima década en Europa

		Incertidumbre	
		Elevada	Reducida
Tasa de crecimiento hasta 2020	Elevada	<ul style="list-style-type: none"> • Productos farmacéuticos • Ingeniería mecánica • Vehículos de motor • Construcción • Distribución • Hostelería y catering • Transporte terrestre • Transporte aéreo • Seguros • Educación • Actividades sanitarias y de servicios sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio al por menor • Transporte marítimo y por vías navegables interiores • Información y comunicaciones • Actividades bancarias y financieras • Servicios informáticos • Actividades profesionales • Otras actividades profesionales • Otros servicios diversos • Industrias manufactureras (no clasificadas en otra parte) • Suministro de agua
	Reducida	<ul style="list-style-type: none"> • Petróleo y gas natural • Productos alimenticios, bebidas y tabaco • Madera y papel • Artes gráficas y edición • Productos químicos (no clasificados en otra parte) • Productos de caucho y plásticos • Productos minerales no metálicos • Productos de hierro, acero y ferroleaciones • Material y equipo eléctrico • Energía eléctrica 	<ul style="list-style-type: none"> • Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca • Extracción de hulla • Otras industrias extractivas • Productos textiles, prendas de vestir y artículos de cuero • Combustibles manufacturados • Productos metálicos • Productos electrónicos • Otro material de transporte • Suministro de gas • Administración Pública y defensa

* La lista de sectores no tiene ningún orden de prioridad.

Fuente: Cedefop, Future skills supply and demand in Europe Forecast 2012.

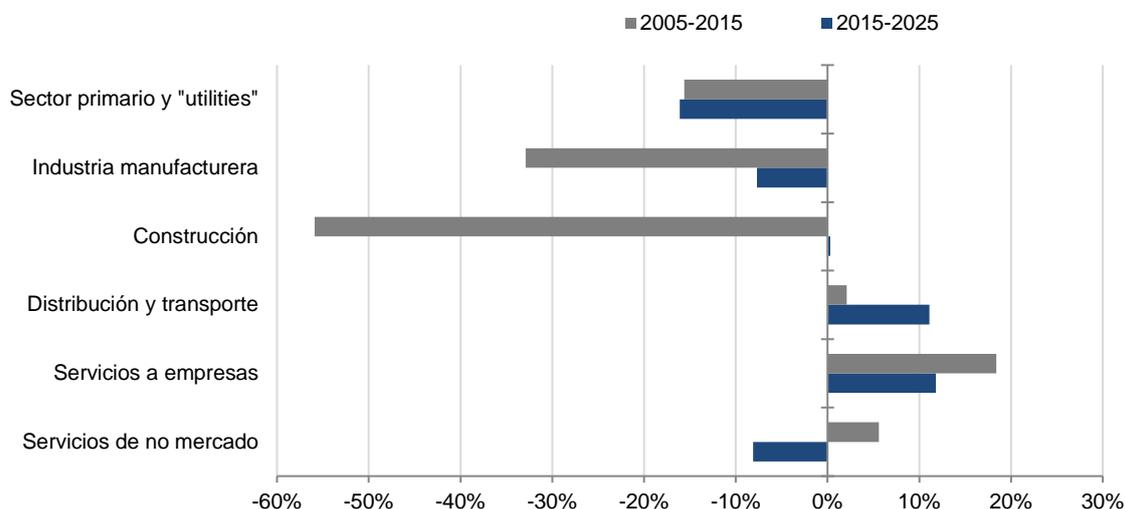
Por otro lado, es importante destacar que las previsiones de Cedefop apuntan a que la mayor parte de las oportunidades de empleo en la próxima década en Europa no se deberán al crecimiento económico, sino a la necesidad de cubrir puestos de trabajo vacantes por jubilación. Así, alrededor de 14 de cada 15 puestos de trabajo estarán disponibles debido a la necesidad de sustituir a los trabajadores que abandonen el mercado de trabajo. Esta situación es generalizada y afecta a prácticamente todos los sectores, en mayor o menor medida.

Cedefop incluye España como uno de los países que tendrán un alto nivel de desempleo combinado con un alto nivel de crecimiento económico, así como un descenso en la población en edad de trabajar y en la tasa de actividad general.

A nivel sectorial, las previsiones para el estado español se alienan bastante con las europeas. En el lado positivo, se apuntan crecimientos de empleo en las actividades de servicios de mercado, notables tanto en los servicios a las empresas (+12% entre 2015 y 2025) como en los de distribución y transporte (+11%), pero no en los servicios de no mercado; para estos se trunca la relativamente favorable evolución de la última década y se prevé una contracción del empleo (-8%), en contraste con la moderadamente positiva evolución para el conjunto de Europa. Por su parte, la construcción contendrá la drástica reducción de empleo experimentada recientemente, con una evolución casi plana hasta 2025 (+0,3%), mientras que

para la industria manufacturera las perspectivas son desfavorables (-8%) aunque no tanto como en el periodo anterior. Finalmente, el sector primario continuará en su tendencia decreciente.

Gráfico 3.7: Tendencias del empleo por sectores. España 2005-2015-2025



Fuente: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

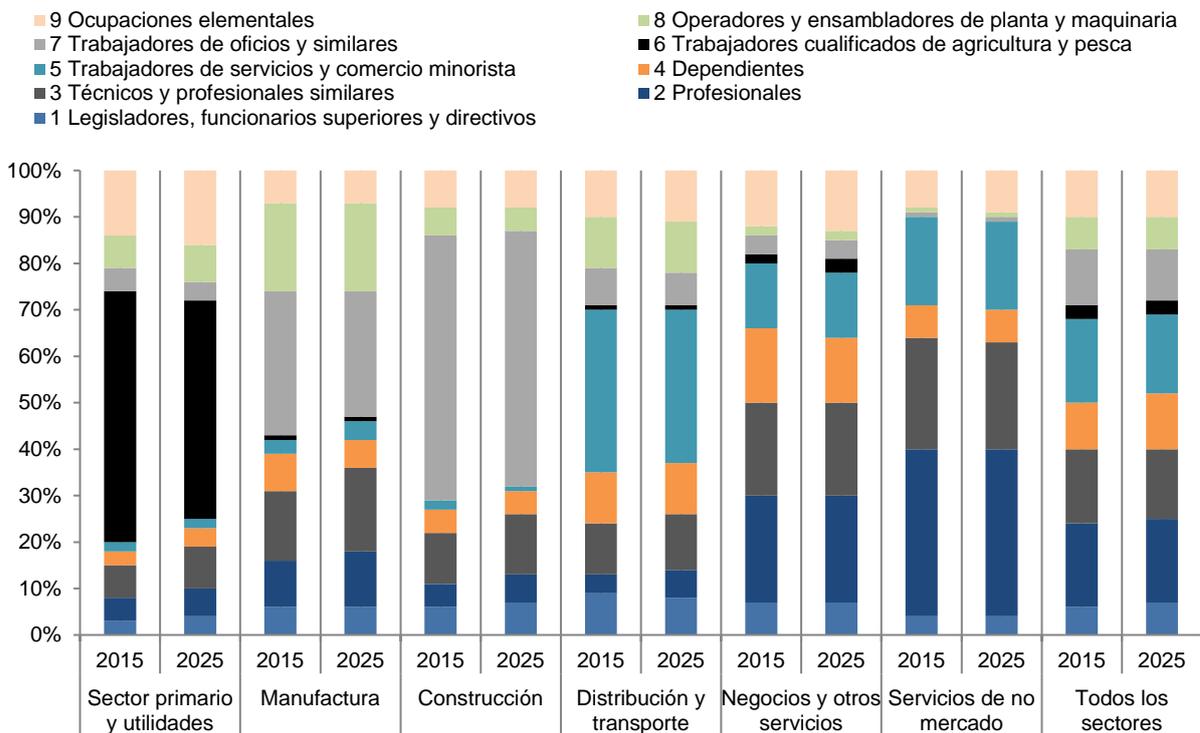
ii) Perspectivas por ocupaciones

Las tendencias futuras del empleo por ocupaciones en Europa dependerán tanto de la evolución del empleo por sectores, como de los cambios internos en los propios sectores. Los avances tecnológicos, la cuarta revolución industrial y la automatización, tendrán (están teniendo ya) un fuerte impacto en el empleo y la demanda de ocupaciones de alto nivel. Los procesos automatizados, los robots y la inteligencia artificial pueden reemplazar los trabajos y las tareas rutinarias y de procesamiento de datos, afectando tanto a los puestos de trabajo de "cuello azul" como de "cuello blanco". La introducción de robots y máquinas avanzadas puede reemplazar algunos puestos de trabajo, pero al mismo tiempo puede crear nuevos puestos con competencias especializadas y mayores exigencias de cualificación.

De acuerdo de nuevo con la previsiones de Cedefop⁶¹, el cambio en el contenido del trabajo y la mayor complejidad de las tareas darán lugar al crecimiento del grupo ocupacional de "legisladores, altos funcionarios y directivos, profesionales y técnicos y profesionales asociados" (CIUO 1, 2 y 3). Los grupos profesionales de trabajadores agrícolas especializados, operadores de máquinas, artesanos, oficios y trabajadores relacionados experimentarán pérdidas generales de empleo, aunque seguirán teniendo un volumen importante en algunos sectores.

⁶¹ Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

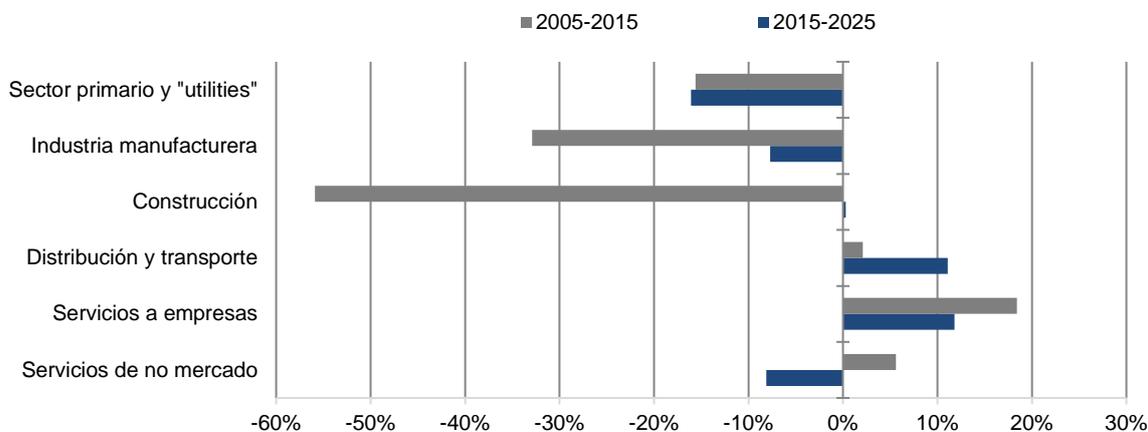
Gráfico 3.8: Estructura ocupacional por sectores. UE-28+, 200 y 2025



Fuente: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

A nivel de España, las perspectivas inciden en las favorables previsiones para el empleo de colectivo de técnicos y profesionales similares (+20% entre 2015 y 2025), así como en el de trabajadores de servicios y comercio minorista (+7%) y de legisladores, funcionarios superiores y directivos (+5%), mientras que para los trabajadores de oficios y similares (-5%) y los de agricultura y pesca (-25%) se prevén importantes reducciones.

Gráfico 3.9: Tendencias del empleo por ocupaciones. España 2005-2015-2025



Fuente: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

c) *Perspectivas de evolución futura del empleo por actividades y ocupaciones en la CAPV*

i) Previsiones de evolución del empleo por sectores de actividad

Lanbide ha creado una herramienta para realizar proyecciones del empleo y de las ocupaciones, cuyo objetivo es aportar información temprana sobre la demanda de trabajadores/as por parte de las empresas vascas. Las tendencias, de ámbito europeo, han sido elaboradas a partir de la información recabada del Programa Skills Panorama, liderado por el Cedefop, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. El trabajo realizado por Lanbide permite, por tanto, estimar las cifras de empleo previstas para 2025 por sectores en la CAPV. Estas cifras, comparadas con las observadas en 2015, aportan información sobre el crecimiento/decrecimiento del empleo en su conjunto y sobre su evolución sectorial tanto en términos absolutos como relativos.

Los datos recogidos en la tabla siguiente reflejan, en primer lugar, que el volumen de empleo previsto para 2025 rondará la cifra de 965.200, lo que supone unos 77.000 empleos más que los contabilizados en 2015, es decir, un 8,7% más.

Atendiendo a los grandes sectores, se observa que es el de servicios el que experimentará un aumento muy significativo en el número de empleos, concretamente, unos 93.900 empleos más que en 2015 (+15%), llegando, prácticamente, a alcanzar en 2025 la cifra de 723.000 puestos de trabajo. La construcción ganaría, también, en dicho periodo unos 3.400 empleos, es decir, crecería un 6%. En sentido contrario, la industria concentraría en 2025 en torno a 17.600 empleos menos que en la actualidad (tasa de variación de -9%) y se situaría próximo a los 173.500 empleos. El sector primario, por su parte, perdería unos 2.600 empleos (-19%). Estas estimaciones manifiestan, en consecuencia, una agudización del proceso de desindustrialización de la economía vasca ya que supone que el sector industrial perdería casi cuatro puntos porcentuales en su participación en el empleo en favor del sector terciario.

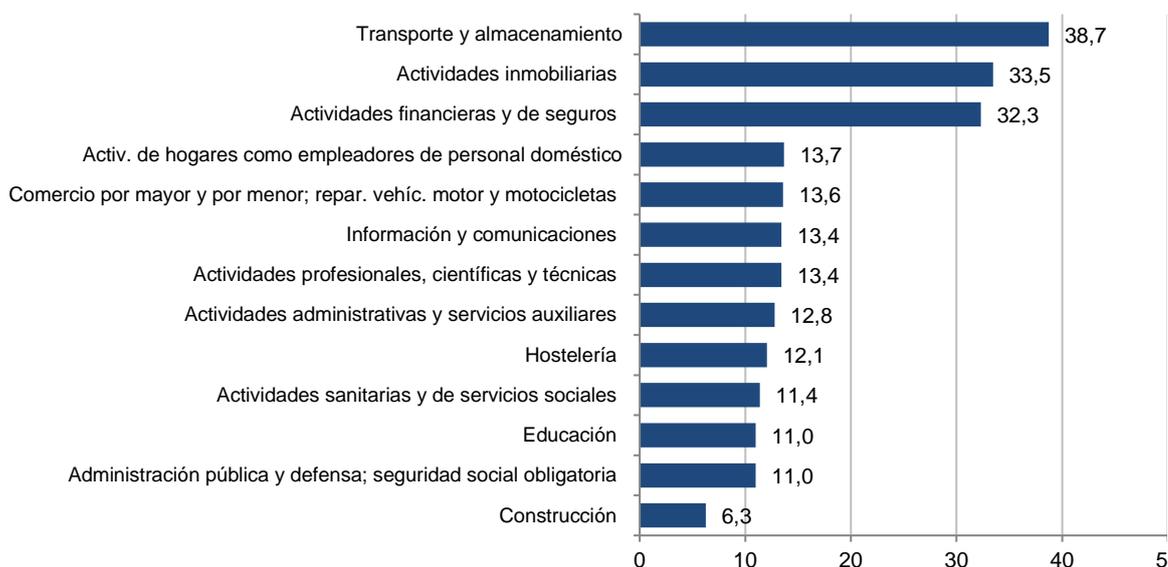
Cuadro 3.6: Estimación de la evolución del empleo por sectores en la CAPV. Periodo 2015-2025

	2015	2025	Variación (nº)	Tasa variación (%)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13.460	10.829	-2.631	-19,5
Industria y energía y agua	191.131	173.490	-17.641	-9,3
Construcción	54.538	57.953	3.415	6,3
Sector servicios	629.038	722.948	93.910	14,9
TOTAL	888.167	965.220	77.053	8,7

Fuente: Future Lan. Lanbide.

Ahondando más en el análisis por ramas de actividad de los datos de Lanbide, se comprueba que en el sector de los servicios todas las actividades consideradas presentan incrementos en sus cifras de empleo siendo las de transporte y almacenamiento, las inmobiliarias y las financieras y de seguros las que ostentan las mayores tasas de incremento esperado del empleo (superiores al 30%).

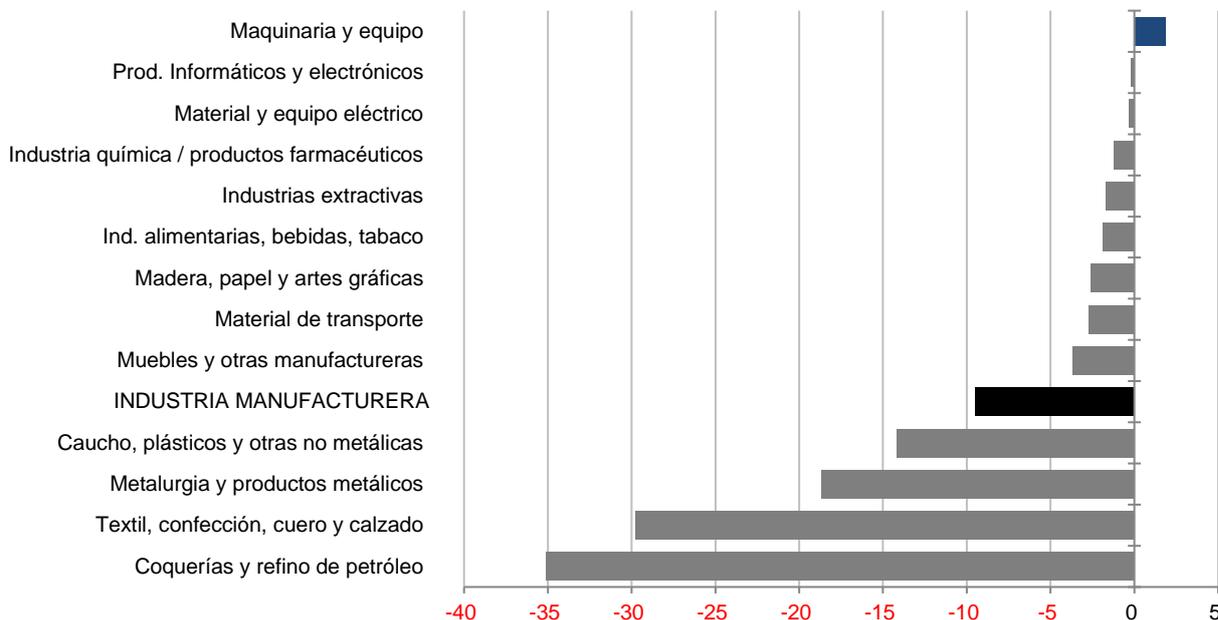
Gráfico 3.10: Ranking de ramas de actividad del sector servicios que experimentarán crecimiento del empleo en en la CAPV en el periodo 2015-2025



Fuente: Future Lan. Lanbide

En lo que respecta a la industria, tanto la manufacturera como la extractiva acusarían pérdidas en su volumen de empleo (-10% y -2%). Atendiendo a las distintas ramas industriales se comprueba que todas ellas retroceden en el periodo analizado, con la única excepción de la de Maquinaria y equipo que acusaría una pequeña mejoría en sus cifras de ocupación (+2%). Las actividades que reflejan un comportamiento más preocupante son las englobadas en Coquerías y refino de petróleo (-35%), Textil, confección, cuero y calzado (-30%), Metalurgia y productos metálicos (-19%) y Caucho, plásticos y otras no metálicas (-14%).

Gráfico 3.11: Evolución del empleo en las ramas industriales en la CAPV en el periodo 2015-25. Tasas de variación (%)



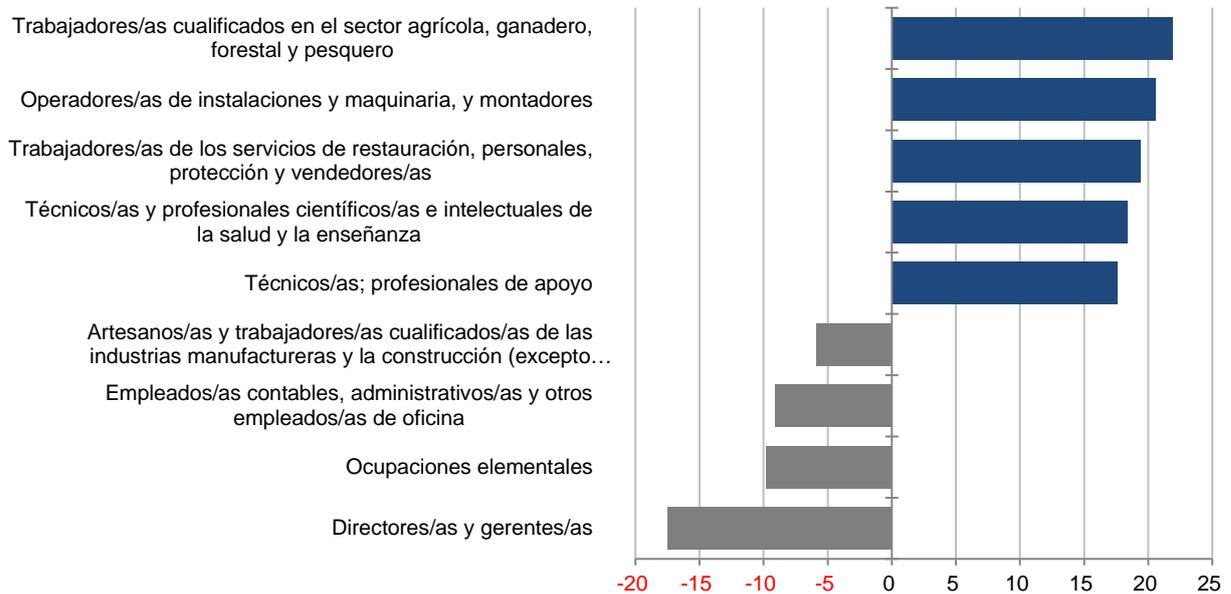
Fuente: Future Lan. Lanbide

ii) Previsiones de evolución del empleo por ocupaciones

Centrando ahora el interés en la evolución prevista en las ocupaciones, el gráfico adjunto muestra las categorías en las que el empleo experimentará un aumento y aquéllas en las que la trayectoria estimada es negativa. Así, resulta que los puestos de dirección/gerencia, las ocupaciones elementales, administrativas y las vinculadas a trabajos de artesanado o cualificados asociados a la industria manufacturera o construcción registrarán una reducción en sus efectivos en los próximos años. La caída más pronunciada corresponde a las ocupaciones de Dirección y Gerencia (-18%).

En cambio, en el resto de ocupaciones consideradas se generarán oportunidades de empleo: operadores/as de instalación y maquinaria, personal técnico y profesional científico y de la salud y la enseñanza, profesionales de apoyo, personal cualificado del sector primario o trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y venta. En estas ocupaciones se estima que el empleo crecerá en torno al 18-22%.

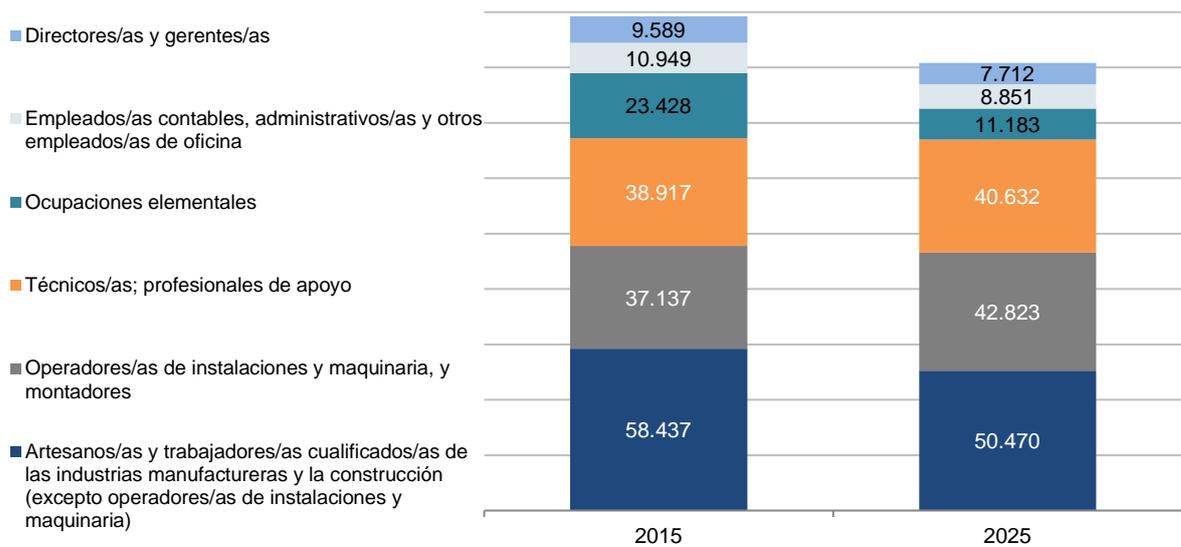
Gráfico 3.12: Evolución del empleo por ocupaciones en la CAPV en el periodo 2015-25. Tasas de variación (%)



Fuente: Future Lan. Lanbide

Analizando con más detalle la evolución de las ocupaciones en la industria manufacturera se comprueba que, a pesar la desfavorable trayectoria estimada por Lanbide para el empleo del sector en su conjunto, hay dos ámbitos de ocupación que sí verán aumentada su relevancia tanto en términos absolutos como relativos. Se trata de operadores/as de instalaciones y maquinaria (+15%) y de personal técnico de apoyo (+4,4%). En el extremo opuesto, la contracción más acusada la sufren las ocupaciones elementales cuyos efectivos se recortarán en más de un 50% (unos 12.000 puestos menos que en 2015).

Gráfico 3.13: Evolución de las ocupaciones en la industria manufacturera. CAPV 2015-25



Fuente: Future Lan. Lanbide.

3.1.3 Consecuencias cualitativas de la revolución 4.0 en el mundo del empleo

a) *La digitalización de ocupaciones y sectores*

Como ya se ha indicado anteriormente, la cuarta revolución industrial tiene como objetivo aprovechar la combinación productiva de las esferas física, digital y biológica. Para ello, integra sistemas ciberfísicos y la Internet de las cosas, Big data y la computación en la nube, la robótica, los sistemas basados en inteligencia artificial, fabricación aditiva, etc.

En comparación con anteriores revoluciones industriales, la cuarta está evolucionando a un ritmo exponencial en lugar de lineal. Mientras que la informatización se limitaba en el pasado a tareas rutinarias que implican actividades basadas en reglas explícitas, ahora los algoritmos “big data” están entrando rápidamente en dominios relativos al “reconocimiento de patrones” y pueden sustituir fácilmente al trabajo en una amplia gama de tareas cognitivas no rutinarias. Además, los robots avanzados están “desarrollando sentidos” y destreza mejorados, lo que les permite realizar una gama más amplia de tareas. Es probable que esto cambie la naturaleza del trabajo en todos los sectores y ocupaciones.

Es interesante señalar que el potencial de automatización y digitalización de los sectores está marcado por el tipo de actividades desarrolladas, es decir, por las ocupaciones en que se concreta en cada caso la producción de bienes y la prestación de servicios, y por el grado en que dichas ocupaciones (y el tipo de tareas que implican) pueden ser automatizables (realizadas por máquinas, ordenadores, robots...) o simplemente redundantes (por no ser ya necesarias). Si bien ciertos tipos de tareas, como la recopilación y el procesamiento de datos, la realización de actividades físicas y la operación de maquinaria en un entorno predecible, tienen un alto potencial técnico para la automatización, la susceptibilidad es significativamente inferior para otras actividades, como la interacción con stakeholders (clientes, proveedores, accionistas, etc.), la planificación, las tareas creativas, o la gestión de personas y equipos de trabajo.

Uno de los principales estudios de los impactos de los cambios provocados por la revolución 4.0 en las ocupaciones es el de Frey y Osborn (2013)⁶², orientado a analizar cómo de susceptibles son los trabajos actuales a estos desarrollos tecnológicos. Para evaluar esto, el estudio implementa una metodología para estimar la probabilidad de informatización para 702 ocupaciones detalladas, distinguiendo entre ocupaciones de alto, mediano y bajo riesgo, dependiendo de su probabilidad de informatización.

El estudio predice que la mayoría de los trabajadores en las ocupaciones de transporte y logística, junto con la mayor parte de los trabajadores de oficina y de apoyo administrativo, y la mano de obra en las ocupaciones de producción están en riesgo. Más sorprendentemente, el estudio prevé también que una proporción sustancial del empleo en las ocupaciones de servicios (en donde se ha centrado buena parte del crecimiento del empleo en las últimas décadas en los países occidentales) es altamente susceptible de informatización. Esto coincide con el reciente crecimiento en la utilización de robots en los servicios y la disminución gradual de la ventaja comparativa de los recursos humanos para trabajos que requieren movilidad y destreza.

⁶² The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Carl Benedik Frey y Michael A. Osborn, 2013

Cuadro 3.7: Las 25 ocupaciones con mayor probabilidad de computerización.

Posición en el Ranking (*)	Probabilidad (**)	Ocupación
702.	0.99	Operadores de telemarketing
701.	0.99	Examinadores extractores y buscadores de títulos legales
700.	0.99	Costurero/a a mano
699.	0.99	Técnicos matemáticos
698.	0.99	Agentes de seguros
697.	0.99	Reparadores de relojes
696.	0.99	Agentes de carga y flete
695.	0.99	Asesores de impuestos
694.	0.99	Trabajadores de proceso fotográfico y operadores de máquinas de procesamiento
693.	0.99	Empleados de nuevas cuentas (banca)
692.	0.99	Técnicos de la biblioteca
691.	0.99	Tecléo de entrada de datos
690.	0.98	Ensambladores y ajustadores de dispositivos de temporización
689.	0.98	Gestores de reclamaciones de seguros y procesadores de pólizas
688.	0.98	Empleados de corretaje
687.	0.98	Gestores de pedidos
686.	0.98	Gestores de préstamos
685.	0.98	Tasadores de seguros, peritos de daños automóvil
684.	0.98	Árbitros y otros funcionarios deportivos
683.	0.98	Cajeros
682.	0.98	Impresores y grabadores
681.	0.98	Operadores de máquinas de embalaje y empaquetado
680.	0.98	Empleados de compras
679.	0.98	Oficiales de envío, recepción y tráfico
678.	0.98	Operadores de máquinas fresadoras y cepilladoras, metal y plástico

(*) Orden de mayor a menor probabilidad de computerización; (**) Entre 0 y 1.

Fuente: The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Carl Benedik Frey y Michael A. Osborn, 2013

Cuadro 3.8: Las 25 ocupaciones con menor probabilidad de computerización

Posición en el Ranking (*)	Probabilidad (**)	Ocupación
1.	0.0028	Terapeutas recreativos
2.	0.003	Supervisores de primera línea de mecánicos, instaladores y reparadores
3.	0.003	Directores de gestión de emergencias
4.	0.0031	Trabajadores sociales de salud mental y drogodependencias
5.	0.0033	Audiométristas
6.	0.0035	Terapeutas ocupacionales
7.	0.0035	Ortopedistas y protésicos
8.	0.0035	Trabajadores sociales y sanitarios
9.	0.0036	Cirujanos orales y maxilofaciales
10.	0.0036	Supervisores de primera línea de trabajadores de la lucha y prevención contra incendios
11.	0.0039	Dietistas y nutricionistas
12.	0.0039	Gerentes de hospedaje
13.	0.004	Coreógrafos
14.	0.0041	Ingenieros de ventas
15.	0.0042	Médicos y cirujanos
16.	0.0042	Coordinadores de instrucción
17.	0.0043	Psicólogos
18.	0.0044	Supervisores de primera línea de policía y detectives
19.	0.0044	Dentistas en general
20.	0.0044	Maestros de escuelas primarias, excepto educación especial
21.	0.0045	Científicos médicos, excepto epidemiólogos
22.	0.0046	Administradores de educación, escuela primaria y secundaria
23.	0.0046	Podólogos
24.	0.0047	Psicólogos clínicos y escolares
25.	0.0048	Consejeros de salud mental

(*) Orden de menor a mayor probabilidad de computerización; (**) Entre 0 y 1.

Fuente: The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Carl Benedik Frey y Michael A. Osborn, 2013

Es difícil trasladar estos resultados en cifras de empleos que podrían perderse debido a la digitalización. La aplicación de los análisis anteriores por parte de Frey y Osborn a la economía de los Estados Unidos resulta en que alrededor del 47% del empleo total se encuentra en la categoría de alto riesgo, es decir, son trabajos que pueden ser automatizados relativamente pronto, tal vez durante la próxima década. Sin embargo, otros estudios ofrecen resultados bastante diferentes.

Por ejemplo, un reciente informe de la OCDE⁶³ argumenta que no es correcto asumir que las ocupaciones completas, en lugar de tareas únicas, son automatizadas por la tecnología y que este enfoque podría conducir a una sobreestimación de la automatizabilidad del trabajo, ya que las ocupaciones etiquetadas como ocupaciones de alto riesgo a menudo todavía contienen una parte sustancial de tareas que son difíciles de automatizar.

Inciendo en esta misma cuestión, un reciente estudio del Mckinsey Global Institute⁶⁴ estima que en su conjunto un 50% de las tareas que se desarrollan en el trabajo son potencialmente automatizables en base a tecnologías disponibles actualmente. Aunque pocas ocupaciones son completamente automatizables (menos de un 5%), el 60% de las ocupaciones tienen al menos un 30% de tareas que sí lo son técnicamente.

El informe de la OCDE estima el potencial de automatización de los puestos de trabajo para 21 países de la organización con un enfoque basado en tareas, teniendo en cuenta su heterogeneidad dentro de las ocupaciones. Se estima así que sólo el 9% de los empleos son automatizables (esto es, con una automatización potencial de sus tareas superior al 70%). La amenaza de los avances tecnológicos, por lo tanto, parece mucho menos pronunciada en comparación con el enfoque basado en ocupaciones. Además, se señalan grandes heterogeneidades entre países debido a diferencias nacionales en la organización del trabajo, en las inversiones en tecnologías de automatización y en la educación de la población trabajadora. En el caso de España, se estima aproximadamente un 12% de puestos de trabajo con alto potencial de automatización, uno de los mayores niveles junto a Austria y Alemania, muy por encima de otros países europeos como Finlandia o Bélgica (7%).

⁶³ OECD, [The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A comparative analysis](#), 2016

⁶⁴ [Mckinsey Global Institute, A future that works: Automation, employment, and productivity](#) (2017)

Cuadro 3.9: Potencial de automatización por países de la OCDE

País	% de puestos en alto riesgo (*)	Media	Mediana
Austria	12%	43%	44%
Belgium	7%	38%	35%
Canada	9%	39%	37%
Czech Republic	10%	44%	48%
Denmark	9%	38%	34%
Estonia	6%	36%	32%
Finland	7%	35%	31%
France	9%	38%	36%
Germany	12%	43%	44%
Ireland	8%	36%	32%
Italy	10%	43%	44%
Japan	7%	37%	35%
Korea	6%	35%	32%
Netherlands	10%	40%	39%
Norway	10%	37%	34%
Poland	7%	40%	40%
Slovak Republic	11%	44%	48%
Spain	12%	38%	35%
Sweden	7%	36%	33%
United Kingdom	10%	39%	37%
United States	9%	38%	35%

(*) Más del 70% de sus tareas son automatizables

Fuente: OECD, The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A comparative analysis, 2016

En particular, el estudio de la OCDE argumenta que la proporción estimada de "puestos de trabajo en riesgo" no debe equipararse con pérdidas de empleo reales derivadas de los avances tecnológicos por tres razones. En primer lugar, la utilización de las nuevas tecnologías es un proceso lento, debido a los obstáculos económicos, jurídicos y sociales, de modo que la sustitución tecnológica puede no tener lugar tan rápido como se esperaba. En segundo lugar, incluso si se introducen nuevas tecnologías, los/as trabajadores/as pueden adaptarse cambiando las tareas, evitando así el desempleo tecnológico. Tercero, el cambio tecnológico también genera nuevos empleos a través de la demanda de nuevas tecnologías y de una mayor competitividad.

La principal conclusión del trabajo de la OCDE es que la automatización y la digitalización no destruirán un gran número de puestos de trabajo. Sin embargo, sí es probable que los trabajadores/as con baja cualificación soporten la mayor parte de los costos del ajuste, ya que la automatización de sus empleos es potencialmente mayor en comparación con los trabajadores altamente calificados. Por lo tanto, el reto para el futuro reside en hacer frente a la creciente desigualdad y asegurar una recualificación formación suficiente (ver más adelante), especialmente para los trabajadores con baja cualificación.

En el mismo sentido, los sindicatos europeos han expresado temores en la mayor parte de los países respecto al posible impacto negativo en el empleo, especialmente para los niveles de cualificación baja y media, así como de un desajuste en cualificaciones entre la población activa y los empleos disponibles⁶⁵. Según un estudio de ETUI (European Trade Union institute), el centro independiente de investigación y formación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)⁶⁶, las nuevas tecnologías eliminan los puestos de baja cualificación, de modo que se puede ver una mayor polarización del mercado de trabajo

⁶⁵ Eurofound, [Addressing digital and technological change through social dialogue](#), 2017

⁶⁶ Christophe Degryse, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets — European Trade Union institute Working Paper 2016.02,

con un aumento, por una parte, de puestos de trabajo muy poco cualificados y mal remunerados y, por otra, empleos de alto nivel altamente remunerados. Evidentemente, esta evolución no puede atribuirse únicamente a la introducción de las nuevas tecnologías, sino que hay que tener en cuenta otros factores, sobre todo demográficos. Sin embargo, es sorprendente observar el paralelismo entre esta evolución a largo plazo y una forma de precarización del empleo entre las clases medias.

Por su parte, BusinessEurope, la federación de organizaciones empresariales nacionales europeas⁶⁷, considera que efectivamente algunos puestos de trabajo y áreas de actividad existentes evolucionarán por efecto de la digitalización y el contexto 4.0. Algunos empleos desaparecerán, pero aparecerán nuevas actividades, lo que dará lugar a un aumento general del empleo. Utilizando el ejemplo de Alemania, el Boston Consulting Group⁶⁸ prevé que para 2025 la introducción de tecnologías industriales digitales conducirá a un aumento neto del 5% de los puestos de trabajo, en particular en las tecnologías de la información y las ciencias de la información. El principal desafío señalado por BusinessEurope consiste en adaptar las políticas comunitarias y nacionales en materia de formación para responder mejor a las rápidas necesidades del mercado de trabajo generadas por la economía digital. Este desafío es más agudo e inmediato en el sector de las TIC, pero la digitalización dará lugar a nuevas necesidades de competencias en todos los sectores (véase el siguiente apartado).

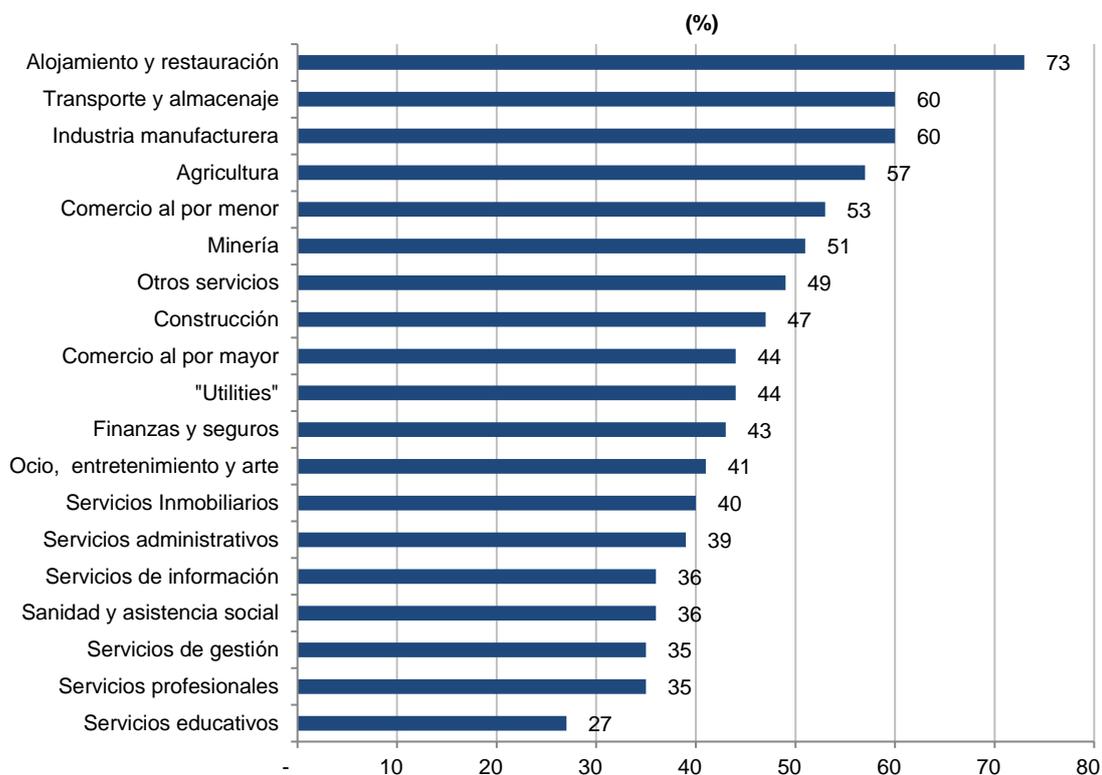
Por otro lado, el estudio citado de Frey y Osborn revela que los salarios y el nivel educativo muestran una fuerte relación negativa con la probabilidad de informatización. Mientras la revolución Informática del siglo XX provocó una reducción de los empleos de nivel medio, la predicción apunta a una discontinuidad en esa tendencia hacia la polarización del mercado de trabajo, al centrarse ahora la informatización principalmente en ocupaciones poco cualificadas y de bajos salarios. Esto implica, por tanto, que a medida que la tecnología avanza, los trabajadores de baja cualificación deberán recolocarse en tareas que no son susceptibles de informatización, es decir, tareas que requieren inteligencia creativa y social.

El estudio del Mckinsey Global Institute que se ha citado más arriba analiza cómo se traduce el grado de automatización de las ocupaciones y tareas en automatización a nivel sectorial, según la composición ocupacional de éstos y las tareas implicadas. Como puede verse en la siguiente tabla, este potencial técnico de automatización varía de manera importante por sectores.

⁶⁷ Business Europe, Position Paper: Recommendations for a successful digital transformation in Europe, 2015

⁶⁸ Man and Machine in Industry 4.0, Boston Consulting Group, September 2015

Gráfico 3.14: Potencial técnico de automatización por sectores



Fuente: Mckinsey Global Institute, A future that works: Automation, employment, and productivity (2017)

De acuerdo con este análisis, sectores como el de hoteles y restauración, la industria manufacturera en general, el transporte y almacenaje, la agricultura, el comercio minorista o la minería tienen un potencial de automatización muy elevado, por encima del 50%. Por el contrario, la educación, los servicios de gestión, profesionales y de información, los servicios sanitarios y sociales tienen los menores niveles.

Así mismo, dentro de los sectores también hay una variación considerable según ocupaciones. En la industria manufacturera, por ejemplo, las ocupaciones que tienen una gran proporción de actividades físicas en entornos predecibles tales como soldadores o cortadores tienen un potencial técnico de automatización superior al 90 por ciento en base a la adaptación de las tecnologías actualmente desarrolladas, mientras que para los representantes comerciales la susceptibilidad es menor al 30 por ciento.

Por grandes áreas económicas, el estudio estima un menor potencial de automatización en Estados Unidos (46%) y los cinco grandes países europeos (Alemania, UK, Francia, Italia y España, con un 47%) que en China (51%), India (52%) o Japón (56%).

b) Consecuencias en las cualificaciones y competencias requeridas

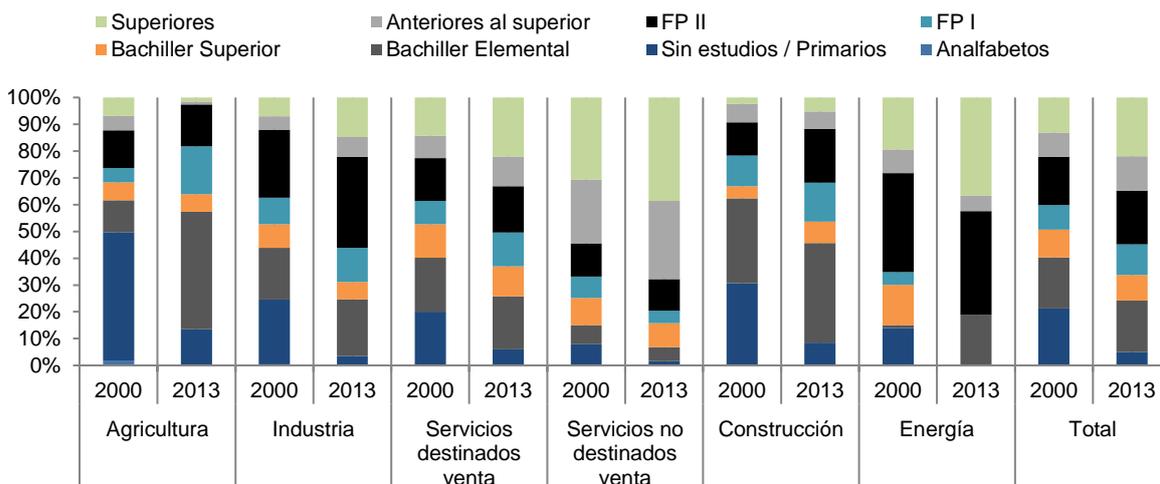
En estrecha relación con las consecuencias a nivel de sectores y ocupaciones que se acaban de analizar, los avances tecnológicos vinculados al entorno 4.0 están cambiando también las habilidades y competencias requeridas de la población activa. En general, la creciente complejidad de los procesos

productivos, los cambios en el contenido del trabajo y el tipo de tareas desempeñadas en muchas ocupaciones y sectores, y la tendencia a reemplazar a trabajadores que se jubilan con personas mejor cualificadas conducirán a una disminución general de la demanda de aquellas con baja cualificación. Como resultado, se acentuará la necesidad de una educación y capacitación de alta calidad, en sintonía con los cambios de competencias demandados por el mercado de trabajo.

En realidad, esa ha sido la tendencia que ya se ha registrado en las últimas décadas en las economías avanzadas. En el gráfico siguiente referido a la CAPV puede observarse cómo ha crecido el nivel de cualificación de la población ocupada en la economía vasca, de modo que en la actualidad (datos de 2013) un 22% de la misma tiene estudios universitarios y un 55% estudios de FP II como mínimo, mientras que las proporciones eran de un 13% y un 40% en el año 2000.

Esta tendencia es apreciable en todos los sectores de actividad y especialmente en el de servicios no comerciales y el de energía, en los que la proporción de personas con titulación universitaria ronda el 40% y hasta un 80% tiene al menos estudios de FP II. En la industria el avance desde 2000 es también muy notable, alcanzándose casi un 60% de ocupados/as con titulaciones de FP II como mínimo.

Gráfico 3.15: Evolución de la población ocupada por sectores según nivel de estudios terminados en la CAE, 2000-2013



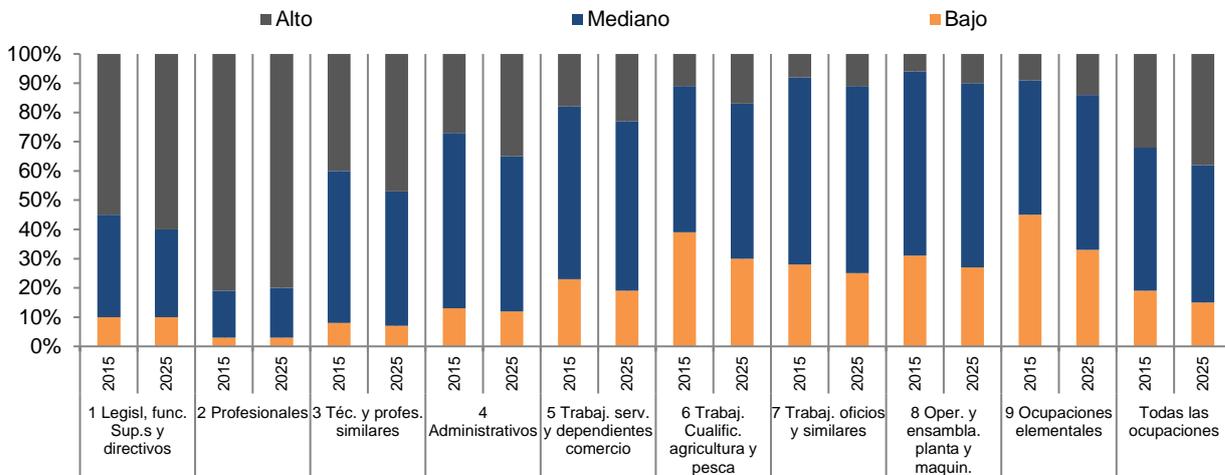
Fuente: IVIE, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Capital Humano en España y su distribución provincial

Las previsiones a futuro realizadas por Cedefop apuntan en el mismo sentido, de modo que entre 2015 y 2025 la proporción de personas ocupadas en Europa con niveles altos de cualificación aumentarán del 32% al 38%⁶⁹, mientras que se reducirán los niveles medios (49% a 47%) y especialmente los bajos (19% a 15%).

Es importante destacar que los niveles de cualificación aumentarán en todos los tipos de ocupaciones, con independencia de su tipo o nivel. Así, crecerá incluso la proporción de personas con altas cualificaciones que trabajan en ocupaciones elementales que exigen típicamente niveles bajos de habilidades (8% a 14%), mientras se reducirá la proporción de personas con baja cualificación que trabajan en dichas ocupaciones elementales (de 44% a 33%).

⁶⁹ Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

Gráfico 3.16: Previsiones de evolución de los niveles de cualificación de la población ocupada, según ocupaciones. EU-28+, 2015-2025



Fuente: Cedefop skills forecasts (2016).

Por tanto, resulta claro que el nivel de cualificación y las competencias y habilidades (skills, en terminología inglesa) son un recurso clave de nuestras economías y el motor de la innovación, el crecimiento y el empleo. La mano de obra altamente calificada y/o especializada es un factor clave para la inversión y la modernización industrial, con una correlación positiva entre el nivel de cualificación de la población activa y los niveles de productividad laboral.

Al mismo tiempo, los futuros empleos van a requerir diferentes habilidades o conocimientos que los anteriores. La siguiente tabla (elaborada en base a un estudio de la EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) resume algunos de los cambios en las competencias y habilidades (skills) requeridas derivados de la introducción generalizada de las tecnologías de la información y la comunicación y en los procesos productivos y de prestación de servicios, en general de la digitalización-robotización-computerización de las actividades económicas y las ocupaciones en el contexto 4.0.

Cuadro 3.10: Factores y tendencias de cambio en las competencias y habilidades requeridas por la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación.

Competencias y habilidades (skills)	
Aumento de conocimiento en competencias TIC básicas	Mayor nivel de exigencia de conocimientos básicos para el conjunto de la población activa
Gaps en competencias TIC	La rapidez de los cambios tecnológicos hacen que los conocimientos queden obsoletos; déficit en titulaciones STEM
Necesidad creciente de habilidades de razonamiento avanzado	Resolución de problemas, creatividad, inteligencia emocional,...
Formación a lo largo de toda la vida	Cambios en las competencias necesarias, alargamiento de la vida laboral,...
Financiación de la formación	Fórmulas innovadoras de financiación de la formación (cuentas de formación, etc.)
Aceleración en la transferencia de conocimientos	Comunicación global, networking
Acceso a la educación on-line	MOOCs y otros
Competencias obsoletas	Por efecto de la automatización de procesos

Fuente: European Agency for Safety and Health at Work, Review of drivers and trends of change in information and communication technologies and work location, Briefing for consultees, 2016.

Es evidente que la necesidad de competencias digitales va a ser generalizada, comenzando por conocimientos básicos en TICs que van a ser requeridos para el conjunto de la población ocupada en

prácticamente cualquier actividad y sector. Así por ejemplo, los/as operadores/as de maquinaria o el personal administrativo deberán saber cómo mantener y supervisar máquinas inteligentes que les ayuden en el desempeño de sus tareas, en lugar de realizar las tareas mismas.

Sin embargo, la Encuesta de la OCDE de Competencias de la Población Adulta (PIAAC, Survey of Adult Skills⁷⁰) sugiere que más del 50% de la población adulta en los 28 países de la OCDE sólo puede realizar el conjunto más simple de tareas informáticas, como escribir un correo electrónico y navegar por Internet. Sólo alrededor de un tercio de la población activa tiene habilidades cognitivas más avanzadas que les permiten evaluar problemas y encontrar soluciones. Como resultado, muchos trabajadores usan las TIC regularmente sin las habilidades adecuadas: en promedio, más del 40% de los que usan software en el trabajo todos los días no tienen las habilidades requeridas para usar las tecnologías digitales de manera efectiva⁷¹. Esta problemática afecta en mayor medida a la población trabajadora de mayor edad, menos familiarizada con las nuevas tecnologías digitales.

Por otro lado, serán precisos conocimientos especializados TICs para ocupaciones de alto nivel, que tendrán un rápido ritmo de cambio y renovación debido a los continuos desarrollos tecnológicos. En este sentido, se apunta la existencia de un déficit de personas con titulaciones STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) tanto a nivel universitario como de formación profesional, ya en la actualidad y con una demanda que va a seguir aumentando.

La OCDE señala que, además de las habilidades digitales, científicas y tecnológicas, los/as trabajadores/as tendrán que ser capaces de asumir tareas complejas, menos automatizables, tales como la resolución de problemas en situaciones nuevas mientras trabajan con las nuevas tecnologías⁷². Por ello, se señala una creciente necesidad de desarrollar otras habilidades complementarias, centradas en el razonamiento avanzado y la resolución de problemas complejos, y también la creatividad, la autonomía, la coordinación y habilidades colaborativas, la inteligencia emocional, la capacidad de emprendimiento, el liderazgo, etc. que complementan las habilidades en TIC. En definitiva, las llamadas *soft skills*, que tienen que ver no tanto con el contenido tangible (*hard*) de las tareas a desempeñar en una ocupación determinada, como con el cómo se han de realizar dichas tareas, sus requisitos de contexto.

Todo ello nos sitúa en un escenario de formación continua a lo largo de toda la vida (*lifelong learning*) que permita a la población activa ir desarrollando sus competencias y habilidades de manera paralela a los cambios y requerimientos que se producen en el sistema productivo. Esto pone sobre la mesa cuestiones como la financiación de esta formación y el desarrollo de fórmulas innovadoras de incentivación y apoyo para empresas y trabajadores, en un contexto de recualificación permanente debido a la obsolescencia de las competencias previas, con cambios de ocupación o de empleo frecuentes, etc.

La digitalización también abre nuevas oportunidades para la innovación en los métodos de aprendizaje. Los MOOC (cursos en línea abiertos masivos) y los OER (recursos educativos abiertos) ya ofrecen oportunidades de aprendizaje para muchos trabajadores, aunque todavía son poco utilizados. La aceptación de estos sistemas es baja debido a la baja calidad percibida de estas formas de aprendizaje, la falta de incentivos y la falta de reconocimiento de las competencias adquiridas a través de éstos y otros medios informales y no formales.

⁷⁰ <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

⁷¹ OECD, Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report, 2016

⁷² OECD, Policy brief on the future of work: Skills for a Digital World, 2016

La tabla siguiente (procedente de un estudio de la Fundación 1º de Mayo) concreta varios de los retos derivados del contexto 4.0 y sus consecuencias en términos de competencias profesionales.

Cuadro 3.11: Retos derivados del contexto 4.0 y sus requerimientos en términos de competencias profesionales

Retos	Competencias profesionales
<p><u>Usar métodos colaborativos para potenciar la innovación.</u> Un objetivo que implicaría aunar conocimientos diferentes y complementarios, interdisciplinarios, entre diferentes actores empresariales e institucionales, para producir innovaciones (en casos concretos se habla de disrupción tecnológica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación y Trabajo en equipo cooperativo Iniciativa y creatividad Capacidad de elaboración de proyectos Saberes y habilidades técnicas de su área Capacidades simbólicas y cognitivas del ámbito científico
<p><u>Combinar flexibilidad y eficiencia en los medios productivos</u> Implica combinar procesos automatizados, muy especializados, con variaciones que permitan flexibilidad, La digitalización lo permite pero necesita inversiones y procesos de adaptación complejos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación activa a los cambios y capacidad para transformar la realidad y resolver problemas Conocimientos científicos y tecnológicos del sector y de la digitalización. Tecnologías punteras y específicas Disponibilidad, adaptabilidad, flexibilidad
<p><u>Gestionar tamaño de series y tiempos de respuesta más cortos</u> Significa modificar procesos de fabricación perdiendo rigideces y combinarlos con la logística y la distribución, porque se personaliza la respuesta lo antes posible, en función del cliente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Resolución de problemas y pensamiento estratégico Capacidad de análisis, diseño o proyectos en función del sector Planificación, organización y valoración de las situaciones de trabajo Sólida formación tecnológica y bases científicas del conjunto del proceso
<p><u>Adaptarse a la predicción de la demanda y a la hiperconectividad del cliente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> La utilización y el análisis de la información al máximo nivel, teniendo en cuenta la cultura de consumo y los instrumentos utilizados. Métodos predictivos y sin aumentar costes... 	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración y compromiso, cumplir con expectativas clientes Alto nivel en análisis de datos Formación específica en metodologías de predicción. Conocimientos de marketing o psicología del consumidor Actualización permanente en TIC
<p><u>Logística, trazabilidad y sostenibilidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Complementos importantes para completar la digitalización de la cadena de valor y responder a los requisitos actuales para la industria, en particular de seguridad en algunos sectores como las farmacéuticas Valoración de los factores competitivos de la sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades sociales y de trabajo en equipo interdisciplinar Conocimientos de digitalización de la distribución y la trazabilidad Conciencia y manejo de tecnologías punteras para garantizar la sostenibilidad de todo el proceso, desde la eficiencia energética, las materias primas, hasta la gestión de residuos
<p><u>Ciberseguridad como complemento imprescindible</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de los procedimientos y las técnicas que garantizan la ciberseguridad y de la legislación pertinente

Fuente: Fundación 1º de Mayo, Aproximación a las cualificaciones profesionales en la industria 4.0, 2016

Por su parte, la Comisión Europea en su documento sobre “Aprendizaje permanente: competencias clave”⁷³ identifica ocho competencias clave que son esenciales para toda persona dentro de la sociedad del conocimiento:

- 1. Comunicación en la lengua materna:** habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y escrita.
- 2. Comunicación en una lengua extranjera:** como la anterior, pero incluye capacidades de mediación (es decir, resumir, parafrasear, interpretar o traducir) y la comprensión intercultural.
- 3. Competencia matemática, científica y tecnológica:** buen dominio del cálculo, comprensión de la naturaleza y habilidad para aplicar los conocimientos y la tecnología a lo que se percibe como necesidades humanas (como la medicina, el transporte o la comunicación).

⁷³ Recomendación 2006/962/CE sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11090&from=ES>)

4. **Competencia digital:** uso seguro y crítico de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el trabajo, el ocio y la comunicación.
5. **Aprender a aprender:** habilidad para gestionar su propio aprendizaje de una manera eficaz, ya sea individualmente o en grupos.
6. **Competencias sociales y cívicas:** habilidad para participar de una manera eficaz y constructiva en la vida social y profesional de cada uno y comprometerse con la participación activa y democrática especialmente en sociedades cada vez más diversificadas.
7. **Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa:** habilidad para transformar las ideas en actos a través de la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como la habilidad para planificar y gestionar proyectos.
8. **Conciencia y expresión culturales:** habilidad para apreciar la importancia creativa de las ideas, las experiencias y las emociones a través de distintos medios, como la música, la literatura y las artes escénicas y plásticas.

Esta recomendación se encuentra ahora en proceso de revisión a través de una consulta pública⁷⁴ con el objetivo de reflejar la evolución política, social, económica, ecológica y tecnológica. Por tanto, podría proponer modificaciones para reflejar mejor los cambios registrados recientemente en ámbitos tales como el multilingüismo, la diversidad cultural y de formas de comunicación, la inmigración, la ciudadanía y las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad.

c) Otras consecuencias en el empleo

Como se viene analizando, el contexto 4.0 y la revolución digital están cambiando drásticamente el sistema productivo (y social), transformando los sectores, las ocupaciones, las competencias requeridas, etc. Pero también está afectando a la organización de las empresas y los modos y condiciones de trabajo.

La siguiente tabla (procedente del estudio ya citado de la EU-OSHA) resume algunos de estos cambios, que como puede observarse hacen referencia tanto a requerimientos de flexibilidad en el trabajo, en términos de horarios, de lugar de trabajo, de condiciones laborales, etc., como a cuestiones relativas a nuevas fórmulas de trabajo virtuales y colaborativas, todo ello con impactos en la organización de las empresas, las estrategias corporativas y la gestión de las personas.

⁷⁴ https://ec.europa.eu/education/initiatives/key-competences-framework-review-2017_es

Cuadro 3.12: Factores y tendencias de cambio en los modos de trabajo relacionadas con la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación.

Modos de trabajo	
Modos flexibles de empleo	Horarios flexibles, tiempo parcial, empleo temporal, autoempleo, trabajo en casa, trabajo móvil,...
Puestos de trabajo virtuales	Trabajo on-line, desde cualquier sitio, a cualquier hora
Crowd working	Plataformas on-line en las que organizaciones e individuos ofrecen sus servicios y productos
Espacios de co-working	Espacios de trabajo compartidos por trabajadores independientes
Cambios en la gestión de recursos humanos	Organizaciones más planas, más autonomía de los trabajadores, más valoración por producción e innovación, menos "presentismo"
Trabajo a turnos	Trabajo a turnos (trabajo nocturno en aumento, trabajo fines de semana,...)

Fuente: European Agency for Safety and Health at Work, Review of drivers and trends of change in information and communication technologies and work location, Briefing for consultees, 2016

De este modo, el contexto 4.0 y la digitalización están poniendo en marcha importantes cambios en la organización de las empresas y en los modos de trabajo en la mayoría de los sectores tanto industriales como de servicios. Pero, si bien los beneficios potenciales en términos de aumento de la competitividad y la productividad pueden tener gran alcance, estos cambios están en el centro de los actuales debates sobre posibles amenazas a las condiciones de trabajo y los niveles de protección de los trabajadores. Así, algunos estudios (por ejemplo por parte de Eurofound⁷⁵) apuntan cambios en la naturaleza de la relación laboral y riegos importantes derivados de estos cambios en términos de:

- la posible erosión de los patrones de tiempo de trabajo, desdibujando las fronteras tradicionales entre tiempo de trabajo y tiempo libre;
- aumento de la presión sobre los/as empleados/as para que estén constantemente disponibles, lo que conduce a mayores niveles de estrés;
- reducción de los estándares de salud y seguridad en el trabajo;
- posibles efectos negativos en las condiciones de trabajo.

Respecto al tiempo de trabajo y de acuerdo con los análisis de la OIT y Eurofound⁷⁶, la organización del trabajo en la nueva era digital difiere a menudo de las horas de trabajo estándar. Por ejemplo, las horas de trabajo pueden ser en momentos inusuales del día o de la noche (por ejemplo, para coincidir con clientes de otros husos horarios o tratar de cumplir plazos muy cortos). El uso de las tecnologías digitales significa que las personas pueden estar conectadas en cualquier lugar y también en cualquier momento, lo que tiene un impacto en la vida familiar y el tiempo libre. El modelo de trabajo amigable y flexible "en cualquier momento y en cualquier lugar" puede convertirse fácilmente en una trampa "siempre y en todas partes" para algunos trabajadores/as. Estas cuestiones pueden afectar a trabajadores en múltiples sectores y ocupaciones, pero especialmente a quienes trabajen en los nuevos modelos virtuales y de crowd-working. También desde una perspectiva de género los cambios en los modelos de tiempo de trabajo pueden tener un impacto importante⁷⁷.

El aumento del trabajo móvil, en particular, ha alterado el marco tradicional del tiempo de trabajo, destacando la cuestión de las horas extraordinarias no pagadas. Se han planteado dudas en relación con

⁷⁵ Eurofound, [Addressing digital and technological change through social dialogue](#), 2017

⁷⁶ OIT- Eurofound, [Working anytime, anywhere: The effects on the world of work](#), 2016

⁷⁷ Eurofound, [Work-life balance: Creating solutions for everyone](#), 2016.

el derecho a no estar siempre disponible, o el derecho a la «desconexión», y el derecho a gozar de períodos de descanso que se ajusten a la legislación⁷⁸.

En el lado positivo, de acuerdo con Eurofound, la introducción de las TIC puede conducir a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, una mayor autonomía del tiempo de trabajo, reduciendo el estrés asociado con el desplazamiento en las grandes ciudades y facilitando a los trabajadores/as (especialmente en ocupaciones de servicios) trabajar desde casa. No obstante, de nuevo, esto puede conducir a una falta de diferenciación entre el tiempo/espacio de trabajo y el de vida personal, a alargar las horas de trabajo y en definitiva a una intensificación del trabajo que puede provocare estrés con consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores.

De hecho, la aplicación de las normas existentes sobre salud y seguridad en el trabajo a los nuevos avances en el trabajo digital constituye un reto adicional. El principio general de que el empleador tiene el deber de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en el trabajo es puesto en cuestión por la transformación del espacio físico en el que se desarrolla el trabajo digital (remoto, sin lugar de trabajo compartido) en algunas de las nuevas modalidades de empleo.

Otros aspectos laborales en los que la digitalización también tendrá impacto en las relaciones entre trabajadores y empleadores, la subcontratación de actividades y el papel de los sindicatos. En ese sentido, la Confederación Europea de Sindicatos está reclamando a la Comisión Europea que regule la automatización de trabajos en cuanto a niveles mínimos de retribución, condiciones sociales, fiscalidad, tiempo de trabajo y formación en nuevas tecnologías⁷⁹.

En ese sentido, según un estudio de ETUI (Instituto de los Sindicatos Europeos)⁸⁰, hay que tener en cuenta no sólo la robotización industrial, sino también la robotización virtual que ahora impera en las oficinas y servicios en general. La automatización y “desmaterialización” de un número cada vez mayor de tareas en el comercio, la distribución, la banca, los seguros y otros sectores (lectura automática de documentos, gestión de contenidos, automatización de procedimientos y procesos, etc.) provocan cambios profundos en la organización del trabajo y una indudable reducción del empleo tradicional en estos sectores. En la perspectiva sindical, las cuestiones clave planteadas por la robotización se refieren a:

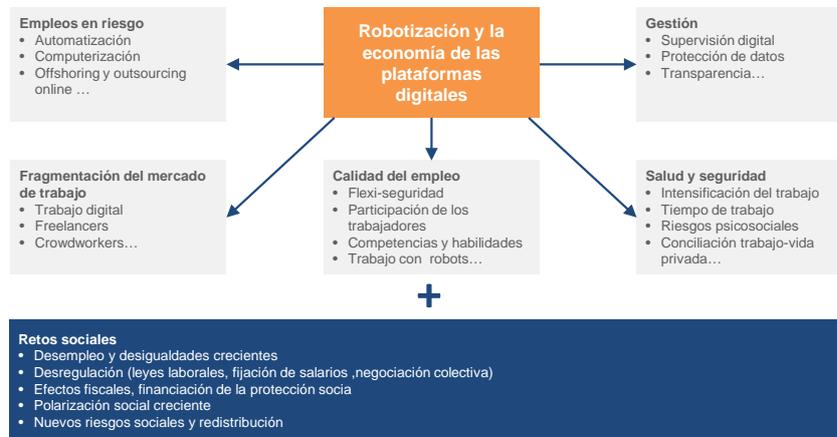
- la digitalización de las tareas, los empleos y los lugares de trabajo, y lo que ello implica para las perspectivas futuras de empleo
- los cambios en las cadenas de valor de la industria y la posible deslocalización de los establecimientos y los puestos de trabajo
- la negociación colectiva, información / consulta y anticipación de cambios
- reestructuración socialmente responsable.

⁷⁸ Eurofound, [Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work](#) , 2017.

⁷⁹ Fundación 1º de Mayo, [La digitalización en el mundo del trabajo](#), 2016

⁸⁰ European Trade Union Institute, Shaping the world of work in the digital economy. Foresight brief nº 1, January 2017

Gráfico 3.17. Digitalización de la economía: principales riesgos sociales



Fuente: European Trade Union Institute, Shaping the world of work in the digital economy. Foresight brief nº 1, January 2017

También se plantean cuestiones “tradicionales” en relación con la calidad del empleo en los países de la UE con respecto a:

- flexibilidad y seguridad en el empleo
- salud y seguridad en el lugar de trabajo (considerando la intensificación de trabajos relacionados con la expansión de las tecnologías de la información);
- las habilidades, cualificaciones y formación
- el tiempo de trabajo
- la conciliación de la vida privada y laboral
- el control por la dirección y la protección de los datos personales de los trabajadores.

La perspectiva empresarial europea sobre la economía digital se centra en su potencial de creación de actividad y empleo, y los requisitos para ello, más que en sus riesgos y posibles consecuencias desfavorables. En ese sentido, BusinessEurope destaca que las tecnologías digitales son cruciales para garantizar la ventaja competitiva de Europa, ofreciendo a las empresas de la UE nuevas oportunidades para cerrar la brecha con sus competidores a nivel mundial. Según sus cálculos, innovaciones como los servicios en la nube, análisis de datos que mejoren la eficiencia en los procesos industriales y las máquinas inteligentes conectadas podrían agregar más de 2.000 millones de euros al PIB de Europa para 2030. Europa ha perdido terreno en el sector digital en los últimos años y es fundamental invertir esta tendencia.

Centrando la atención en los efectos sobre el empleo, BusinessEurope señala que se debe estudiar la mejor manera de adaptar los mercados laborales y la organización del trabajo a fin de obtener los máximos beneficios de la transformación digital. Un proceso de adaptación a la mayor flexibilidad de trabajo requerida por las industrias digitales es esencial para reaccionar rápidamente a los requerimientos del cliente y para suministrar "bajo demanda". También es crucial asegurar que las personas tengan las competencias apropiadas para afrontar la complejidad de la industria digitalizada. Los sistemas educativos tienen que ofrecer programas de estudios interdisciplinarios que integren competencias diversas, como la informática con la gestión empresarial o la ingeniería. También deben promoverse modelos híbridos basados en el aprendizaje teórico y práctico combinado. Las habilidades necesarias para los/as empresarios/as de las PYMES merecen especial atención, para que puedan digitalizar y hacer crecer su negocio on-line.

La asociación empresarial europea apunta que Europa debe garantizar que el marco regulador permita la innovación basada en datos, subrayando que en general no hay necesidad para una regulación especial de las nuevas actividades que se están generando. Dado que no es posible prever la evolución técnica y económica, y con el fin de tener una Europa más innovadora, con un impacto positivo en el crecimiento y el empleo, los empresarios consideran que se debe evitar la creación de nuevas normas para cada nuevo producto innovador o modelo de negocio. Al mismo tiempo, es fundamental garantizar que las normas existentes sean eficaces, lo suficientemente rápidas y se apliquen adecuadamente para hacer frente a los nuevos desafíos.

Finalmente, el Consejo Económico y Social Europeo, en su Dictamen sobre los efectos de la digitalización⁸¹ señala que los servicios y modelos empresariales innovadores que hace posible la digitalización generan unos beneficios antes inimaginables en términos de productividad. Pero, por otra parte, el CESE también alerta de que estos cambios también tienen efectos significativos en el mercado laboral y la organización del trabajo, como el aumento de las desigualdades salariales y la limitación del acceso a los regímenes de seguridad social. Al mismo tiempo, aumenta el temor ante la caída de las tasas de empleo y en los mercados de trabajo de la UE persiste la inadecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones. Sin embargo, hasta la fecha no se conocen del todo los efectos sobre el empleo y las empresas, por lo que son objeto de un trato deficiente en las políticas correspondientes.

En ese contexto, el Consejo Económico y Social Europeo plantea recomendaciones en las siguientes áreas:

- fomentar la inversión pública y privada en formación profesional en competencias digitales
- examinar si (y en qué medida) la vida privada de los trabajadores precisa de una protección adicional ante la omnipresencia de la comunicación móvil
- mejores estadísticas sobre la proliferación de modalidades de empleo atípicas, especialmente el crowdsourcing
- contrarrestar el aumento de las desigualdades de renta ocasionadas en parte por la digitalización, potenciando la negociación colectiva en todos los niveles
- garantizar un nivel adecuado de protección social obligatoria para todas las personas, incluidas las empleadas en modalidades atípicas.
- reformas de los sistemas fiscales para asegurar unos niveles impositivos similares para todas las formas de ingresos.

Como conclusión, el CESE aboga también por un diálogo constructivo entre los interlocutores sociales, los Estados miembros y la UE para examinar tanto las consecuencias en el mercado de trabajo, como los ajustes que son posibles y necesarios en el ámbito del Derecho social y laboral.

⁸¹ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales» (Dictamen exploratorio) (2016/C 013/24)

3.1.4 Políticas de apoyo al desarrollo de la Industria 4.0

a) *Políticas de la Unión Europea*

Todos los complejos y rápidos cambios que se han descrito en los apartados anteriores están afectando al empleo en todos los países europeos y del mundo en general, planteando retos constantes en el ámbito de las políticas de promoción económica, industriales, de empleo y formativas. Como respuesta, la Unión Europea viene desarrollando desde hace ya algunos años políticas específicas de apoyo a los desarrollos de la Industria 4.0. En la Comunicación de 2014 “Por un renacimiento industrial europeo”⁸², la Comisión Europea señala que las tecnologías digitales (incluyendo el “cloud computing”, “big data”, las nuevas aplicaciones industriales de Internet, las fábricas inteligentes, la robótica y la impresión 3D) son esenciales para incrementar la productividad europea mediante la redefinición de modelos de negocio y la creación de nuevos productos y servicios. La comunicación propone nuevas acciones para acelerar el logro de:

- La extensión de la competitividad industrial hacia otros ámbitos de la economía de la UE
- Maximizar el potencial del mercado interior
- La aplicación de instrumentos de desarrollo regional en apoyo de la innovación, las cualificaciones y el espíritu empresarial
- Fomentar el acceso a los recursos críticos para fomentar la inversión
- Facilitar la integración de las empresas de la UE en las cadenas mundiales de valor.

Como ya se ha analizado anteriormente, una de las áreas en las que el escenario 4.0 está generando más necesidades de actuación es el área de recursos humanos y cualificaciones, impulsando acciones tanto en el nivel de formación profesional como a nivel de estudios universitarios, tratando de lograr una mayor adecuación de los currículos al entorno socio-productivo.

En este sentido, La Comisión Europea está promoviendo diversas iniciativas encaminadas a modernizar la educación en toda la UE y particularmente para aumentar la formación en tecnologías digitales para la población activa y la población en general, aprovechar estas tecnologías para el aprendizaje y para el reconocimiento y la validación de las competencias, y anticipar y analizar las necesidades de competencias y “skills”.

⁸² COM (2014) 14 final, Por un renacimiento industrial europeo, 22.1.2014

Cuadro 3.13: Libro Blanco sobre el Futuro de Europa

Esto es doblemente importante en un momento en que Europa se enfrenta a una profunda digitalización de la sociedad que ya está desdibujando las diferencias entre los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, entre los bienes y los servicios o entre los consumidores y los productores. Muchos de los empleos actuales no existían hace una década, y en los próximos años surgirán otros más. Es probable que la mayoría de los niños que comienzan la escuela primaria hoy acaben trabajando en nuevos tipos de empleo que no existen todavía. Los retos que plantean el mayor uso de la tecnología y la automatización afectarán a todos los empleos y sectores. Para lograr aprovechar al máximo las nuevas oportunidades y atenuar al mismo tiempo cualquier efecto negativo, se requerirá una inversión masiva en capacitación y un replanteamiento profundo de los sistemas de educación y de aprendizaje permanente. Asimismo, será necesario el despliegue de nuevos derechos sociales para adecuarse a la evolución del mundo laboral.

Fuente: Comisión Europea, Libro Blanco sobre el Futuro de Europa: Reflexiones y escenarios para la Europa de los Veintisiete en 2025 (2017)

i) **Una Nueva Agenda de Capacidades para Europa**

Entre las iniciativas desplegadas por la UE, una de las más destacadas es la de nominada “*A New Skills Agenda for Europe*” (Nueva Agenda de Capacidades para Europa), publicada en 2016 con el objetivo de fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad, atacando el déficit de competencias digitales en Europa. La Comisión invita a los Estados miembros, los interlocutores sociales, la industria y otras partes interesadas a trabajar juntos para mejorar la calidad y la pertinencia de la formación, hacer las habilidades más visibles y comparables, y mejorar la información sobre las habilidades requeridas y la orientación profesional. La Comunicación de la Comisión⁸³ propone una serie de acciones que incluyen:

- Una acción denominada “*Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*” (Itinerarios para la Recualificación: Nuevas Oportunidades para Adultos), que tiene como objetivo ayudar a los adultos a adquirir un nivel mínimo de alfabetización, de aritmética y de habilidades digitales, así como adquirir un conjunto más amplio de competencias avanzando hacia una titulación secundaria superior o equivalente.
- Una revisión del Marco Europeo de Cualificaciones para una mejor comprensión de las cualificaciones y una mejor utilización de todas las competencias disponibles en el mercado de trabajo europeo.
- La “Coalición de Habilidades Digitales y Empleo” para apoyar la cooperación entre los actores de la educación, el empleo y la industria.
- El “Plan de Cooperación Sectorial en Competencias” para mejorar el conocimiento sobre las competencias requeridas en sectores económicos específicos y abordar los posibles déficits existentes. Este Plan demanda una gran involucración por parte de los agentes sociales sectoriales a través del diálogo social europeo y nacional. Los sectores piloto en los que se están impulsando “skills councils” (consejos de competencias) con este fin son los siguientes:
 - Automoción
 - Defensa
 - Tecnología marítima
 - Información geo-espacial
 - Textil, Confección, Cuero y Calzado
 - Turismo

⁸³ COM(2016) 381 final, A New Skills Agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness, 10.6.2016

La “*New Skills Agenda*” también incluye acciones para hacer de la Formación Profesional una opción formativa de primer nivel para la juventud europea, incrementando las posibilidades de aprendizaje basado en el trabajo para los estudiantes de FP y promoviendo la visibilidad de los buenos resultados laborales que obtienen estos estudiantes.

En relación con este último tema, ya en 2009, la UE acordó un nuevo programa estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación hasta 2020 (ET 2020), identificando la necesidad de hacer realidad el aprendizaje permanente y la movilidad con unos sistemas de educación y formación profesional que tengan una mayor capacidad de respuesta al cambio y las demandas del mundo económico y la sociedad en general. También aquí se aludía a la necesidad de elevar el nivel de las cualificaciones básicas, la alfabetización y las nociones aritméticas elementales, haciendo más atractivas las matemáticas, la ciencia y la tecnología, así como potenciando las competencias lingüísticas. Por último, el fomento de la creatividad y la innovación, incluido el espíritu empresarial y, en particular, las competencias digitales. En 2014, Erasmus+ asumió los programas de aprendizaje permanente y otros seis programas que anteriormente estaban separados en los ámbitos de la educación, la formación y la juventud.

ii) Digitalización de la Industria Europea

En 2016 la Comisión Europea publicó la Comunicación “Digitalización de la industria europea: Aprovechar todas las ventajas de un mercado único digital”⁸⁴, introduciendo un conjunto de medidas como parte de un paquete de modernización de tecnologías y servicios públicos del mercado único digital (*Digital Single Market*). Una parte de la Comunicación se dedica a las habilidades digitales, subrayando la necesidad de contar con un capital humano preparado con las competencias necesarias para la transformación digital. Se destaca que esta transformación está cambiando estructuralmente el mercado de trabajo y la naturaleza misma del trabajo, manifestando la preocupación de que estos cambios puedan afectar las condiciones de trabajo, así como a los niveles y la distribución de la renta.

La Comunicación plantea que, además de inversión en tecnología, se necesita inversión en habilidades y conocimientos digitales multidisciplinares. Para ello, la Comisión pretende:

- Abordar estos desafíos como parte de un diálogo amplio sobre los aspectos sociales de la digitalización que involucre a todas las partes interesadas en todos los aspectos del trabajo, la educación y la formación.
- Reforzar el papel de la industria y las organizaciones de investigación en una Coalición por las Competencias y los Empleos Digitales (*Digital Skills and Jobs Coalition*).
- Mejorar la comprensión de los requisitos de cualificación de las nuevas tecnologías y promover el desarrollo de las competencias digitales, estimulando las asociaciones sectoriales para las competencias en el marco de la Nueva Agenda de Competencias para Europa.
- Involucrar a los Centros de Innovación Digital (*Digital Innovation Hubs*) en competencias para medianas empresas y pymes, contribuyendo a su transformación digital.

⁸⁴ COM(2016) 180 final, 19.4.2016

Cuadro 3.14: Iniciativas de la Comisión Europea para formar una red pan-Europea de Centros de Innovación Digital

- Innovation for Manufacturing SMEs ([I4MS](#)),
- Smart Anything Everywhere ([SAE](#)),
- [iHub](#),
- Open Data Incubator Europe ([ODINE](#)),
- European Institute of Innovation & Technology ([EIT](#)) Knowledge and Innovation Community ([KIC](#)),
- European Coordination Hub for Open Robotics Development ([ECHORD++](#)),
- Access Center for Photonics Innovation Solutions and Technology Support ([ACTPHAST](#)),
- Supercomputing Exercise for SMEs ([SESAME NET](#))

Fuente: Comisión Europea, Digital Single Market, Digital Economy & Society (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-innovation-hubs>)

En concreto, la Coalición por las Competencias y los Empleos Digitales es la nueva iniciativa emblemática de la Comisión para agrupar a los Estados Miembros, empresas, agentes sociales, organizaciones sin fines de lucro y proveedores de educación-formación para abordar la falta de competencias digitales en Europa. Estas necesidades se observan a todos los niveles:

- Competencias digitales para todas las personas: desarrollo de habilidades digitales que permitan a todos/as los ciudadanos/as ser activos/as en la sociedad digital
- Competencias digitales para la población activa: desarrollo de habilidades digitales para la economía digital, por ejemplo, cualificar y recualificar a los/as trabajadores/as, a los/as demandantes de empleo; acciones de orientación y asesoramiento profesional
- Competencias digitales para los profesionales de las TIC: desarrollar habilidades digitales de alto nivel para los profesionales de las TIC en todos los sectores industriales.
- Competencias digitales en la educación: transformar la enseñanza y el aprendizaje de las habilidades digitales en una perspectiva de aprendizaje permanente, incluida la formación de profesores.

En el caso español, AMETIC, Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Contenidos Digitales, ha sido la entidad designada por la Comisión para impulsar esta Coalición a nivel estatal.

b) Iniciativas en los Estados Miembros: el caso alemán (Industrie 4.0)

Además de las iniciativas de la Comisión Europea, los gobiernos y los interlocutores sociales de diversos Estados Miembros están también desarrollando planes y actividades hacer frente a los desafíos impuestos por el cambio digital y tecnológico. En concreto, trece países europeos cuentan actualmente⁸⁵ con este tipo de programas:

⁸⁵ Marzo 2017

Cuadro 3.15: Iniciativas de los Estados Miembros en el contexto 4.0 en vigor en 2017



Fuente: Comisión Europea, Digital Single Market, Digital Economy & Society (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/cordination-european-national-regional-initiatives#Article>)

Entre todas estas iniciativas, la más notable es sin duda la *Industrie 4.0* implementada en Alemania. De hecho, la expresión “Industria 4.0” se origina en esta estrategia de alta tecnología del gobierno alemán para promover la informatización de la fabricación manufacturera (de la que dependen directa o indirectamente cerca de 15 millones de empleos en el país). Así, Industrie 4.0 es un punto central de la Agenda Digital del Gobierno Federal. En los dos programas de financiación vinculados a la estrategia, “*Autonomik Industrie 4.0*” (Industria 4.0 Autónoma) y “*Smart Service Welt*” (El Mundo de los Servicios Inteligentes), el Ministerio de Asuntos Económicos está aportando cerca de 100 millones de euros para fomentar la investigación y la innovación.

Uno de los principios básicos de Industrie 4.0 es que cuanto más en red se configura la economía, más necesaria es la cooperación, participación y coordinación de todas las partes interesadas, de modo que si las empresas, los interlocutores sociales, la ciencia, el gobierno y la sociedad conjuntamente y de forma proactiva dan forma a la revolución digital, se podrá mejorar la prosperidad y la calidad de vida para todos. Esto se está haciendo con una nueva plataforma llamada precisamente *Plattform Industrie 4.0*, cuyo principal objetivo es asegurar y desarrollar la posición internacional de Alemania en la fabricación

industrial. La plataforma tiene por objeto promover el cambio estructural digital y proporcionar el marco coherente y fiable necesario para ello. El objetivo de la plataforma es, por lo tanto, desarrollar una comprensión general consistente de Industrie 4.0 a través del diálogo con todos los actores sociales. Para ello la plataforma ofrece una biblioteca on-line, una serie de estudios del caso de nuevos métodos de producción, modelos de negocio y productos que ya están siendo desarrollados e implementados por las empresas alemanas, y unos “bancos de pruebas”, con una amplia oferta de asesoramiento y coordinación para facilitar el desarrollo de iniciativas innovadoras por parte de las empresas, especialmente las PYMEs.

Cuadro 3.16: Industrie 4.0 – Áreas de actuación

TRABAJO 4.0	¿Cómo afectarán los procesos industriales digitalizados al trabajo? La producción se está volviendo más dinámica, eficiente y tecnológicamente más compleja a través de Industrie 4.0. Esto no está exento de consecuencias para el mundo del trabajo futuro: es necesario rediseñar las condiciones de trabajo; la educación y la formación necesitan nuevos contenidos
SEGURIDAD	Entre confianza y seguridad: Nuevos conceptos de seguridad para Industrie 4.0 La seguridad de la información y los datos es cada vez más importante en un mundo digital, especialmente en lo que se refiere al sabotaje, el espionaje o los ataques a los conocimientos técnicos y a la propiedad intelectual. La seguridad es un tema transversal importante que debe ser pensado al principio del desarrollo del producto y el diseño de los procesos de Industrie 4.0.
NORMAS Y ESTÁNDARES	Un lenguaje común para las tecnologías de Industrie 4.0 Cuando las máquinas interactúan con las máquinas o las piezas de producción dentro de una fábrica, deben aprender a entenderse. Por consiguiente, la normalización es la clave para los proyectos intersectoriales e intersectoriales de Industrie 4.0.
MARCO LEGAL	Entre la protección de datos y el apoyo a la innovación: El marco jurídico de Industrie 4.0 Las disposiciones legales sólo pueden garantizar la seguridad, crear aceptación y fomentar la innovación si se mantienen al día con el desarrollo de nuevos modelos de negocio.
INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN	Intercambiar conocimientos para los productos del mañana. La cooperación interdisciplinar es la base de las complejas tecnologías de Industrie 4.0. La investigación y la innovación actúan como incubadoras importantes para la transferencia de conocimientos: desde el estudio de mercado hasta las pruebas prácticas. El objetivo es una <i>Industrie 4.0 by Design - Made in Germany</i>

Fuente: Platform 4.0 (<http://www.plattform-i40.de/I40/Navigation/EN/Home/home.html>)

Como puede observarse en el cuadro adjunto toda la problemática del empleo constituye una de las principales áreas de actuación de Industrie 4.0. En abril de 2015, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) publicó un Libro Verde titulado “Trabajo 4.0: Pensando más en el trabajo”⁸⁶, el cual pone de manifiesto las tendencias en la digitalización y la Industria 4.0, y plantea varias preguntas clave que son muy debatidas en Alemania. Estas preguntas incluyen cómo afectarán los cambios tecnológicos a:

- las diferentes industrias, sus procesos de producción y niveles de empleo;
- los lugares de trabajo y cuestiones de seguridad;
- las cuestiones sobre el tiempo de trabajo;
- la participación de los/as trabajadores/as;
- las cualificaciones necesarias;
- las formas de empleo;
- los sistemas de seguridad social.

El Libro Verde destaca las oportunidades que ofrece la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo, pero también refleja el objetivo del BMAS de evitar cualquier perjuicio a los niveles de empleo, salarios o condiciones de trabajo. La publicación del Libro Verde sirvió como punto de partida para un amplio debate entre los interlocutores sociales⁸⁷. Las organizaciones empresariales han señalado que el

⁸⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/gruenbuch.html>

⁸⁷ Eurofound, Addressing digital and technological change through social dialogue, 2017

cambio digital no requería una extensión de las medidas de protección de datos o de los derechos de participación de los trabajadores, y que las empresas sólo podrán beneficiarse de la digitalización si no se establecen más requisitos administrativos y regulaciones. También sugieren la ampliación de modelos flexibles de tiempo de trabajo, ya que permiten una conciliación más fácil de la vida laboral y familiar.

Sin embargo, las organizaciones sindicales consideran que las empresas pretenden desregular el mercado de trabajo. Los sindicatos alemanes reclaman el establecimiento de regulaciones sobre las nuevas formas de empleo y la protección de los trabajadores que participan en plataformas de crowd-working u otras formas flexibles de empleo. Estas regulaciones deberían abarcar no solo la salud y la seguridad laboral, sino también la propia cobertura de los trabajadores por los sistemas de seguridad social. También plantean introducir reglas más estrictas sobre el tiempo de trabajo flexible y los objetivos de resultados fijados a los empleados para proteger a los trabajadores del stress y las enfermedades psicológicas.

En lo que todos los agentes sociales alemanes están de acuerdo es en que el proceso de transformación necesitará una estrategia educativa-formativa de acompañamiento para cualificar a los/as estudiantes, los aprendices (en la formación profesional dual) y la población activa en su conjunto, para apoyar a las personas sin certificados de estudios y cualificar a los trabajadores no cualificados o poco cualificados.

Tras este debate, a finales de noviembre de 2016 el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales publicó el Libro Blanco: Trabajo 4.0⁸⁸ que trata de responder a las cuestiones planteadas y pone sobre la mesa las siguientes iniciativas:

- Fortalecer la empleabilidad de la población ocupada: Esta idea busca favorecer la adaptabilidad de las personas con empleo a las circunstancias y demandas cambiantes del trabajo, fomentando más la formación, especialmente para personas con cualificaciones muy bajas, y no sólo comenzar cuando las personas se quedan sin empleo. Al cualificar a los trabajadores temprano y darles orientación y formación continua, BMAS quiere asegurarse de que las competencias se actualizan continuamente a lo largo de toda la vida laboral de una persona.
- Elaboración de una ley que ofrezca más opciones para que los empleados elijan cuándo y dónde trabajar: respaldada por reglamentos sectoriales o a nivel de empresa que permitan salirse de la actual "Ley de Tiempo de Trabajo", dicha ley buscaría combinar la necesidad de seguridad y protección, con la necesidad de las empresas de horarios de trabajo más flexibles.
- Mayor utilización del margen que ofrece el Reglamento Europeo de Protección de Datos: para elaborar propuestas concretas, se podría establecer un comité consultivo interdisciplinario, así como un catálogo sobre la protección de datos de los empleados. El objetivo es desarrollar estándares de calidad científica para tratar mejor los problemas de protección de datos.
- A medida que el cambio digital y tecnológico conduzca a nuevos procesos de negociación en los establecimientos y a nivel sectorial entre los interlocutores sociales, el BMAS desea fortalecer la negociación colectiva, revertir la disminución en la cobertura de la misma y fomentar la creación de más comités de empresa, así como darles "derechos adecuados".
- Otra sugerencia es incluir a los trabajadores autónomos en el seguro de pensiones obligatorio. El Libro Blanco también sugiere investigar si determinados grupos, como los trabajadores de crowd-working necesitan una mayor cobertura de la seguridad social.

⁸⁸Bundesministerium für Arbeit und Soziales <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>

3.2 CONTRASTE CUALITATIVO: FOCUS GROUP

3.2.1 Introducción

Como parte del proceso de elaboración del presente estudio, se procedió a realizar un contraste cualitativo de los capítulos anteriores mediante la celebración de tres focus groups (FG) en los que las personas participantes fueron propuestas, respectivamente, por organizaciones empresariales (FG1), por organizaciones sindicales (FG2) y por IKASLAN, HETEL, las asociaciones de estudiantes de las tres universidades con sede en la CAPV y el Consejo de la Juventud de Euskadi (FG3) (fechas de realización y relación de participantes) pueden encontrarse en el Anexo. Con el objetivo de recoger las visiones de los tres tipos de participantes respecto a las mismas cuestiones, todas las sesiones se estructuraron en torno a un único temario de preguntas planteado por el CES y que se presenta a continuación.

Cuadro 3.17: Preguntas eje para la discusión y el debate en los Focus Group

PRIMER BLOQUE DE PREGUNTAS

- ¿Cuáles son, a tu entender, los requisitos de nuestro mercado laboral a la hora de contratar a una persona joven?
 - *Conocimientos: ¿qué tipo de conocimientos?*
 - *Competencias: ¿cuáles son las más valoradas?*
- ¿Está muy segmentado el mercado laboral joven?, ¿de acuerdo a qué criterios se da dicha segmentación? (edad, género, niveles formativos, sectores, ... en orden de importancia). Como ejemplo, parece que
 - *Por cualificación, hay segmentación entre las personas cualificadas y en particular en STEM y las personas con menor cualificación*
 - *Por género: las mujeres son mayoría en las áreas de atención y cuidado (salud y sociosanitario, educación...) y los hombres ingenierías.*
- ¿Cambian los requisitos según el segmento?
- ¿Priman más los conocimientos o las competencias? ¿o ante la demostración de los conocimientos es cuando se valoran las competencias?...
- ¿Qué visión tienes sobre los siguientes enunciados?
 - Excedentes: más personas dispuestas a trabajar que trabajo
 - Necesidades no satisfechas
 - Requisitos del mercado de trabajo
- El binomio excedentes (más personas dispuestas a trabajar que trabajo) –requisitos, ¿está cambiando los modos de trabajo?
- ¿Estimas que hay mucha gente joven que está siendo contratada en condiciones que hacen difícil la posibilidad de desarrollar un proyecto vital?

SEGUNDO BLOQUE DE PREGUNTAS

- ¿Cuáles crees que pueden ser las tendencias futuras de la empleabilidad juvenil?
- Para ti son importantes al respecto además de las variables económicas:
 - La evolución demográfica
 - ¿Estimas una gran demanda asociada al relevo generacional? Si es así en qué sectores.
 - La evolución tecnológica
 - ¿Qué impacto tendrá la digitalización?
 - El contexto geopolítico.
 - El Sistema Educativo – Formativo
- Importancia del aprendizaje a lo largo de la vida
- Importancia del aprendizaje en el puesto de trabajo

TERCER BLOQUE DE PREGUNTAS

- ¿Cómo percibes a la juventud de la CAPV en el marco descrito?
 - ¿Está suficientemente preparada?. A tu entender donde se sitúa el "gap"
 - ¿Se da la Paradoja Sobrecualificación versus Déficit concretos?
 - Binomio incertidumbre-seguridad
- ¿Hay fuga de talento y poca atracción del mismo?
- La actual situación económica y la del mercado de trabajo en particular, ¿están cambiando los valores y los parámetros de comportamiento de los demandantes de trabajo?

(Unido a la pregunta de los cambios en los modos de trabajo y en relación a la gestión de la incertidumbre limitada que da lugar a la rotación y a la flexibilidad como algo "normal", que en unas ocasiones puede ser buscado pero en otras no).

A continuación se reflejan de manera resumida los aspectos más destacados realizados por los participantes en cada uno de los focus groups.

3.2.2 Focus group 1 – organizaciones empresariales

a) *Requisitos y oportunidades del mercado laboral para la juventud*

- Actualmente la juventud está muy preparada (con relación a los títulos alcanzados, idiomas, etc.) pero se considera que empiezan tarde a trabajar: hay formación previa (reglada) y que puede ser “*relativamente teórica*” pero se retrasa la formación en la propia empresa, directamente en el desempeño laboral (“*afrontar lo que es trabajar día a día*”) y ello retrasa a su vez la carrera profesional y consecuentemente las posibilidades de emancipación y desarrollo vital.
- Desde las empresas, o desde cualquier entidad o institución contratante, sea privada o pública, el conocimiento, la formación y/o los conocimientos asociados a la titulación alcanzada se dan por hecho (“*tienen el título*”) y es un mínimo que se presupone a la persona candidata. Se valoran las competencias personales (polivalencia, capacidad de esfuerzo, de trabajo en equipo, liderazgo,..) y la actitud (compromiso e implicación, ganas de aprender,..). Y todo esto con la debida cautela, porque “*somos un país muy pendular... y nos vamos de un extremo a otro*”: las competencias son importantes, pero cubierta la formación reglada indispensable.
- De las personas con títulos de grado (normalmente de universidad) se valora la capacidad analítica y de resolución de problemas, porque siempre hay una parte muy importante de formación que se va a completar desde la empresa. En este sentido se plantea que, de alguna forma, los contenidos tienen que ser generalistas, ya que todo cambia muy deprisa y al final es la empresa la que más rápido aporta el conocimiento más especializado y directamente aplicado.
- La percepción es que el ritmo de incorporación (egresadas/os) es inferior a la tasa de salida (jubilación). En este sentido, en el ámbito de empresas industriales y cualificaciones técnicas (de grado profesional o universitario) preocupa la reposición (áreas industriales). Y en este momento (en las especialidades industriales) no hay alumnado (ni matriculación prevista) suficiente para lo que ya se está demandando desde las empresas.
- Por lo tanto, hay que afrontar un escenario de capital humano escaso, por lo que hay que colaborar. Y un primer paso es romper con estereotipos, como que en “*las empresas explotan*”: hay un desconocimiento de las empresas (vascas) por parte de la sociedad en general pero, sobre todo, de la juventud con respecto de lo que hacen, de los proyectos que abordan, etc.
- El reto está en conseguir que todos los estamentos sociales se alineen para orientar a la personas estudiantes y que éstas acierten con sus estudios, en la formación (reglada). El capital humano (personas en edad de trabajar) será cada vez más escaso y debe prepararse/formarse para responder a los requisitos futuros: es decir, está muy bien “*estudiar lo que guste*” pero hay que tener presente la “*empleabilidad que tiene la formación que elijo*”.
- La orientación profesional está fallando; el primer ámbito que orienta es la familia, el círculo cercano, y posiblemente es el primer escalón en el que no se están haciendo las cosas bien: de una parte, porque no hay conocimiento sobre la oferta formativa disponible (“*sólo orientamos con respecto de lo que conocemos*”) y de otra, porque pesan (demasiado) los deseos y normalmente apuntan hacia universidad (“*queremos que estudien carrera y master*”). En este sentido, se “sobre-orienta” hacia grados universitarios, incluso donde hay más desempleo, en vez de orientar hacia perfiles con estudios profesionales, con mayor demanda y mejor empleabilidad. Este tipo de contradicciones genera frustración.

- Es necesario replantearse la necesidad de seguir formándose inmediatamente después de la universidad (orientar a hacer máster, inmediatamente después de la consecución del grado) y hacer valer la importancia de “*tocar empresa*”, con el objetivo de conocer las demandas y poder decidir -a posteriori- la pertinencia de hacer un máster y el tipo de estudios que conviene hacer.
- Asimismo, se observa un cierto desajuste entre la formación y las expectativas de personas jóvenes que aceptan algunas profesiones y oficios del sector terciario (comercio, hostelería,...), a la espera de un empleo más directamente ligado a su titulación -y que pudiera tener una menor empleabilidad⁸⁹-. Son empleos que se aceptan porque parece que pueden desempeñarse por cualquier persona sin adjudicarles la necesidad de una formación específica y que es necesaria.

En este sentido, *la formación hay que entenderla de una forma amplia*, ya que integra el conocimiento específico (teórico, técnico,...) de cualquier puesto de trabajo pero que además requiere de “*aprender y conocer el oficio*” desde el desempeño cotidiano.

- Es importante que la orientación para la formación se aborde desde las primeras etapas⁹⁰ y desde un punto de vista profesional y objetivo, ya que la presión del entorno cercano (familia/amigos) es indudable y no necesariamente conocedora ni adecuada para dicha orientación. En muchos casos los/las jóvenes están “*despistados/as*” y el tejido empresarial debería acercarse e implicarse en esta orientación, promoviendo perfiles de orientadores profesionales que se pongan en contacto con personas que están finalizando la etapa de estudios obligatorios.
- Desde el punto de vista de las empresas, es necesario que la formación se ajuste a la demanda; las personas jóvenes vienen capacitadas pero la especialización *ex ante* es complicada; por tanto, es necesario que las personas estén concienciadas respecto a su papel inicial en la empresa. En este sentido, hay que plantear la incorporación al mundo laboral con “*humildad*”: se tiene la titulación (buena formación y especializada), pero “*no conocen el oficio y tienen que aprenderlo*”.
- No obstante, también es cierto que muchas empresas están muy tentadas de no pagar “*adecuadamente*” y se generan brechas salariales que a medio plazo no serán admisibles.
- Dentro de la enseñanza, oferta y demanda no van de la mano: “*se estudia lo que gusta*”, hay un desequilibrio y falta aproximación entre empresas y centros de formación, sobre todo en el ámbito de la universidad. La universidad se mueve muy despacio y aunque se están dando los primeros pasos en formación dual, queda todo el camino por recorrer. Este tipo de relación estrecha debería ser estratégica y se deben superar las tensiones entre tejido empresarial y universidad relacionadas con la “*propiedad del conocimiento*”, aspectos que limitan las relaciones entre ambos colectivos.
- En la FP la formación dual está empezando a ser una realidad. Con todo y aunque lleva en marcha 5 años en la CAE, no se están cumpliendo las expectativas: por un lado, no es fácil encontrar candidatos/as para realizar esta formación. Y, por otro lado, tampoco hay muchas empresas que estén preparadas para acoger alumnos/as de FP dual. En las aulas se trabaja en base a proyectos y equipos de trabajo, pero luego se pone en evidencia que estos métodos de trabajo (basados en trabajo en equipo, compartir,...) no existen en la mayor parte de las empresas. Faltan espacios de encuentro y

⁸⁹ Por ejemplo, puestos de trabajo de atención al público (hostelería, comercio minorista...) son cubiertos por personas con formación terciaria en el ámbito de Humanidades y Ciencias Sociales.

⁹⁰ Y la necesidad de fomentar las competencias en científicas y técnicas. ¿problemas con las matemáticas? ¿por qué no gustan las matemáticas? ¿se enseñan bien?

participación para conectar qué se enseña, qué se necesita y qué se aplica. Todo ello supone una contradicción y se debe reflexionar sobre ello.

- Respecto a la FP, no cabe duda que los plazos de formación se han acortado (de 5 a 2 años) y ello conlleva que sea necesario ampliar la formación dentro de la empresa. En este sentido, hace falta recuperar la figura del “*aprendiz*” del oficio⁹¹, que sólo se consigue dentro de la empresa. De hecho, hay iniciativas muy interesantes en las que se combina de forma muy importante el conocimiento del aula con fases de prácticas (muy especializadas) en empresa, y diseñadas casi “*a medida*”; pero todo ello exige de la implicación de las personas desde las dos partes: las empresas y los centros de formación, y en este ámbito, se reconoce una cierta ventaja de los centros de FP y una mayor “*reticencia*” o “*falta de hábito*” desde la universidad. En este sentido, la oferta desde la FP es y ha sido más ágil que la ofrecida desde la universidad⁹².
- El rol de los centros educativos/de formación tiene mucho que ver con la cercanía; por ejemplo, una escuela de formación profesional comarcal debe centrarse en las empresas de su entorno, y funcionar como prescriptoras; es necesario una mayor implicación y definir la formación de forma compartida a partir de una relación constante porque es necesario optimizar los recursos.

b) Tendencias futuras de la empleabilidad juvenil

- Hoy en día se habla de los efectos que tendrá la 4ª revolución industrial, la digitalización de la economía, la robótica, las actividades 4.0,... pero se debe relativizar su impacto porque “*a cada tiempo le sobrevienen sus miedos*” pero es improbable que el capital humano sea sustituido: las personas tienen curiosidad y enfocarán su mirada a otros retos que les motiven. Además seguirán existiendo tareas poco susceptibles de ser sustituidas por máquinas inteligentes.
- Por lo tanto, la inteligencia artificial tiene su recorrido y su evolución, pero no tiene que derivar necesariamente en mayor desempleo. Evidentemente desaparecerán funciones y puestos de trabajo (ocupaciones fácilmente reemplazables por robots, ordenadores,...), pero surgirán otros que no somos capaces de imaginar.
- “*Faltan personas jóvenes y más que van a faltar*”; a medio plazo habrá un problema de escasez de personas que será grave y además la competencia será global, porque habrá poca oferta y mucha demanda⁹³, con lo que el salario a pagar subirá. Además, esta oferta escasa “*tiene capacidad de pensar*”: no es un producto, tiene capacidad de decidir y se hará valer.
- Las empresas tienen que adaptarse a este nuevo escenario en el que la mano de obra será escasa y el puesto de trabajo deberá adaptarse a la persona y no serán las personas (jóvenes) las que se adapten a las necesidades de las empresas (cualificación vía estudios + competencias). Se empieza a hablar de “*adaptación inversa*”: los puestos de trabajo deberán hacerse atractivos desde la de

⁹¹ La juventud actual tiene un recorrido muy distinto: con un periodo muy largo de formación, y de empleo. Hasta hace relativamente muy poco (la generación de padres y madres) la vida era directamente “más dual”: se trabajaba (hacia falta dinero) y se aprendía (cubriendo niveles desde la FP hasta lo que se llegara).

⁹² Con excepciones: la oferta universitaria no es homogénea; hay universidades que están más próximas y vinculadas con las empresas y con el emprendimiento, con un mejor ratio de enganche a través de estudios de fin de grado, programas de prácticas, sistemas de incubadoras, etc.

⁹³ El fenómeno del envejecimiento es compartido en todas las sociedades del entorno. Las prácticas de captación de talento están siendo desarrolladas de forma sistemática desde distintos países, como Alemania o Francia.

empresa, sin olvidar que deben ser productivos para que la relación sea beneficiosa para ambos (win/win, empresa/personas).

- En este sentido, las empresas vascas tiene que aprender a ofrecer su proyecto a las personas, a competir en la captación de talento, sobre todo frente a las multinacionales que tienen una trayectoria y modos de hacer (se acercan al alumnado de 3º o 4ª, les cuentan lo que hacen, dónde están, las redes internacionales que integran,... “*les seducen*”).
- A nivel internacional los países se están posicionando en el ámbito de la atracción porque son conscientes de que serán deficitarios en capital humano. El conocimiento de alto nivel es el que se debe atraer, sin olvidar que el grueso del mercado laboral ofrecerá puestos de trabajo básicos (por ejemplo, a “*pie de máquina*”) que cada vez atraen menos a los jóvenes y cuyo relevo generacional no está garantizado.
- Hay que apostar por atraer talento que va a valorar las condiciones y calidad de vida del entorno vasco⁹⁴ y utilizar la palanca de un idioma compartido, como es el español. La cuestión es quién se encarga de hacer este trabajo de atracción (de desplazados vascos y de otros).
- Va a seguir habiendo fuga de talento porque va a haber oportunidades laborales globales. Pero es necesario contar con herramientas que faciliten la trazabilidad de esas personas, conocer qué hacen, dónde están y qué posibilidades hay de que vuelvan y cuáles son los elementos que influyen en su decisión de querer volver o no.
- En definitiva, conocer las variables sobre las que se debe trabajar para definir “*nuestra oferta*”: tener una posición activa, de oferta de “*un lugar para vivir y trabajar*”. Existe una posibilidad real de contar con una estrategia pro-activa de recuperar talento basada en las condiciones del entorno, la calidad de vida y el proyecto que se ofrece.
- Hay que tener muy claro que hay que remunerar adecuadamente. Es cierto que todas las empresas no tienen la misma capacidad de pagar, pero hay que buscar la consistencia “hacia adentro⁹⁵” y “hacia afuera” o con el entorno⁹⁶. Y tener presente que en la base está el reto para la empresa vasca: cómo ofrecer los productos y/o el acceso a los nichos mercado que sean generadores de valor propiciando unas mejores remuneración y proyectos con carrera profesional atractivos.
- Por último, las empresas participantes⁹⁷ reconocen que sus índices de rotación son bajos y que su reto es trabajar la forma de fidelizar a las personas jóvenes en sus proyectos empresariales cuando, muy a menudo, no se puede competir en la remuneración: las empresas tienen que aprender a trabajar el “*ancla emocional de las personas*” como son las condiciones y el ambiente de trabajo, la participación de las personas en las organizaciones, en definitiva, el orgullo de pertenencia.

⁹⁴ Referencia a un evento de Bizkaia Talent en el MIT, con un alto nivel de participación de personas vascas desplazadas, pero también personas otros países interesadas en vivir en una sociedad con otras características (calidad de vida, seguridad ciudadana) y distinta de la que están residiendo en este momento (EE.UU) o de los países de origen (china, India, Colombia, ..).

⁹⁵ En esta crisis, hay ajustes que se han hecho estableciendo umbrales de remuneración diferenciados. Este tipo de medidas “habrán permitido sostener el conjunto de la masa salarial” y sobre todo a las personas con empleo y antigüedad, pero condiciona las condiciones de acceso de las que se vayan a incorporar.

⁹⁶ Tanto el más próximo como el global.

⁹⁷ Seis empresas industriales de tamaño medio (entre 90 y 450 trabajadores), una empresa de distribución comercial (de gran tamaño), una empresa tecnológica (110 empleos), una empresa de servicios de orientación laboral (35 empleos) y una asociación de centros de formación.

c) *Posición y comportamiento de la juventud vasca*

- Cambio de paradigma: los cambios en el mercado laboral serán cada vez más y serán más frecuentes y la adaptación va a ser necesaria en el ámbito de los RRHH; no será cuestión de ofrecer puestos de trabajo tradicionales, será necesario ofrecer elementos adicionales y enfocarse en elementos intangibles (proyecto empresarial, compromiso, confianza, reconocimiento, flexibilidad, tiempo libre,...) que ayuden a paliar en la medida de lo posible el efecto de la globalización y las mayores posibilidades de desplazamiento del capital humano.
- Se percibe una gran movilidad de la población joven; impera el cortoplacismo y en general se aprecia poca implicación con el proyecto empresarial, primando las condiciones salariales⁹⁸ por encima de las posibilidades de formación y de desarrollo de carrera profesional dentro de la empresa.
- Tampoco debe olvidarse el papel de las empresas en esta situación. La volatilidad, la incertidumbre, la forma en la que se han hecho los ajustes en el empleo... tiene su origen en la actividad económica y las personas jóvenes no han conocido otra cosa, por lo que su actitud quizá es una “*forma de escudarse*”. Se difunde el mensaje⁹⁹ de que “*ya que no existe el empleo de por vida*”, por lo que se anticipa que la relación laboral va a ser corta, “*y el día que tengan que dejar el empleo no sufrirán porque no ha habido gran implicación,..*”.
- Es una generación de “*jóvenes sin esperanza que se han adaptado a vivir sin esperanza*¹⁰⁰”; su actitud es un reflejo de esta situación y el tejido empresarial debería ser consciente de ello, porque las condiciones de partida no han sido las mismas para estas personas.
- Es posible que las empresas no están preparadas para reaccionar a tiempo real, porque los valores están cambiando y es necesario adaptarse a estos cambios: el rol ante una entrevista de trabajo ya ha cambiado, pasando de escuchar –y valorar- lo que te ofrece una determinada persona como candidata a ofrecer un proyecto atractivo, con vocación estable y de desarrollo profesional.
- También se observa que hay puestos de trabajo que a pesar de estar bien remunerados no se cubren porque no son atractivos para las personas jóvenes. Cada vez hay más competencia y referencias laborales “idealizadas” (Google, Amazon,..) empiezan a tener su impacto, porque ofrecen marca, una imagen idílica de puestos de trabajo atractivos, experiencias nuevas en el extranjero,...y contra eso es difícil competir¹⁰¹.
- Va a ser necesario recurrir a la gente de fuera y atraerla para que trabaje en nuestro tejido empresarial. Y como se ha señalado, las futuras generaciones tendrán una gran movilidad, por lo que el reto no sólo será la atracción, también habrá que trabajar en la retención. Será necesario “*crear marca*”, porque la juventud se mueve mucho por la imagen y persigue marcas, pero es que además, ni siquiera

⁹⁸ Todas las empresas no pueden pagar los mismos sueldos: hay empresas que en este sentido “*pueden arrasar y arrasan*” y dejan muy poco margen para que las personas

⁹⁹ Sobre todo, desde los medios de comunicación, sin ningún contraste de datos... simplemente como ideas de cambio, de mega tendencias... que no se sabe exactamente de dónde provienen ni a que responde. Por ejemplo, en el mundo anglosajón, la idea del trabajo para toda la vida tienen su contraste real, porque de hecho, las personas tienen un mayor grado de movilidad (por razones laborales, vitales,...). Pero, ¿es extensible a otras sociedades?

¹⁰⁰ Con una cierta cautela con respecto de esta frase ya que también seguramente son “*jóvenes menos preparados para sortear la adversidad*”: niños/as que han crecido sobre atendidos y sobreprotegidos y con un nivel de vida más que aceptable y que posiblemente cuesta mucho sostener “*fuera de casa*”. Son frases tópicas pero que a menudo resuenan: “*hijas/os sin cultura de esfuerzo*”, de satisfacción inmediata (*lo quiero, lo tengo*) y con escasa o nula experiencia en “*ahorrar para poder gastar*”.

¹⁰¹ Por ejemplo, se señala el ejemplo de ofrecer becas de 800 euros al mes con transporte y dietas y que así y todo han sido difíciles de cubrir por no se encuentran personas dispuestas a desplazarse desde Vitoria hasta Laguardia para trabajar. Por lo tanto, la empresa tiene que “seducir” y competir con otras para captar a estas personas, acercarlas a su proyecto, siendo una empresa líder mundial en su producto.

sabe o conoce las empresas que hay aquí. Hay desconocimiento y no se les hacen llegar las oportunidades que pueden tener.

3.2.3 Focus Group 2 – organizaciones sindicales

a) *Requisitos y oportunidades del mercado laboral para la juventud*

- Los requisitos para que las personas jóvenes accedan a un empleo son una combinación de cualificaciones, competencias y experiencia, en proporciones que varían según la ocupación, el sector, la empresa, etc. En función del sector se pedirán más conocimientos que competencias (o viceversa).
- Las empresas exigen una cualificación determinada (los conocimientos se presumen) y quien no la tiene queda descartado, existiendo cada vez mayor exigencia de conocimientos y de competencias idiomáticas, digitales....
- Hay poco empleo y muchos requisitos. Se buscan jóvenes moldeables y manejables.
- Además se añaden las competencias “soft” o transversales (proactividad, ser resolutivo, trabajo en equipo, liderazgo, etc.). Ahora se hace un enorme énfasis en este ámbito pero, en buena medida, esas competencias se adquieren trabajando. Pero si no hay oportunidades de empleo, entonces no hay posibilidad de que las personas jóvenes las desarrollen.
- Por otro lado, entre las competencias hay un énfasis excesivo en la capacidad de emprendimiento. Parece que ahora todo pasa por ahí, pero esto es imposible, no todos/as los/as jóvenes pueden ser autónomos o crear su propia empresa, es irreal (¿emprendedores o “emprendeadores”?). Hay que generar oportunidades de empleo por cuenta ajena. Además la salida no tiene por qué ser siempre la empresa, está el tercer sector y la economía social.
- El empleo que se ofrece es escaso y precario. La edad de la juventud se extiende y hay además un sesgo de género en perjuicio de las mujeres.
- Se destacan los efectos negativos de la reforma laboral, que ha generado un deterioro en las formas de contratación, introduciendo los despidos gratuitos, incrementando aún más la temporalidad y provocando un descenso de las remuneraciones (los mileuristas son ahora “ochocientoseuristas”). Ha habido un abuso por parte del Gobierno y de cierto empresariado.
- Ha cambiado el ecosistema de acceso al empleo. Las redes familiares y de conocidos no son suficientes. Se echa en falta un punto de encuentro joven-empresa, un espacio institucional que permita el acercamiento y la interacción entre ambos. Las “ferias de empleo” no son adecuadas ni efectivas.
- Aunque minoritario, hay un sector de la juventud que no está cualificado y al que las políticas activas de empleo tienden a olvidar pero que, sin embargo, necesitan atención especial porque son los que tienen mayores problemas de empleabilidad.
- Ahora se habla mucho de la Formación Profesional dual como nueva vía de inserción laboral, pero realmente no es nueva, era lo que existía tradicionalmente en Euskadi. El problema es que la FP no cualifica adecuadamente a los/as alumnos/as, falta un tercer año. La FP no está puesta al día, no se ajusta a lo que se está demandando, no responde a las necesidades de la industria 4.0. mientras que los ciclos relacionados con Administración Pública (sanidad, servicios sociales,...) están saturados. Hay que renovar la oferta de ciclos, lo que se está pidiendo ahora y lo que se va a pedir en el futuro

(no siempre tiene que ser muy tecnológico), y renovar los conocimientos del profesorado. Hace falta una FP más en contacto con la empresa. De todos modos, la formación dual tiene límites (¿las Pymes pueden formar a nivel técnico adecuadamente?).

- La formación para el empleo de LANBIDE tampoco funciona, se siguen dando los mismos cursos que hace dos décadas, no tienen salida. Es una oferta caduca y hay que renovarla.

b) Tendencias futuras de la empleabilidad juvenil

- El modelo de empresa está cambiando. La empresa familiar desaparece y los centros de decisión se trasladan fuera.
- El proceso de digitalización se da no sólo en la industria, sino también en los servicios, el comercio, etc.
- La evolución demográfica y el proceso de envejecimiento está teniendo ya efectos en las empresas. Hay un problema de relevo generacional. Comienza a haber falta de profesionales y problemas de contratación en algunas áreas. En Álava algunas grandes empresas absorben toda la oferta de soldadores, chapa/pintura, etc.
- Por otro lado, se van a abrir oportunidades en el sector público, donde el envejecimiento de plantillas es muy acusado. Aunque al mismo tiempo, la Administración aprovecha para amortizar puestos.
- De todos modos, en el modo en que se está enfocando el envejecimiento demográfico hay un componente ideológico interesado que percibe a la juventud como mano de obra barata. Se utiliza para beneficiar al capital, al FMI, y otros organismos que tienen otras prioridades distintas de las de los/las jóvenes (beneficio vs empleabilidad).
- Vienen personas inmigrantes formadas pero no todas son bien recibidas por las empresas, dependiendo de su país/región de origen. Problemas para aceptar/gestionar la multiculturalidad.
- Ahora, la juventud se mueve en un mercado de trabajo abierto, no cerrado, en el que el marco es Europa. La fuga puede ser forzada pero también elegida. La demografía (el envejecimiento) es un factor a tener en cuenta, pero no el único. La sostenibilidad (empleos sin impacto negativo ecológico) también nos va a marcar.
- El futuro pasa por la sostenibilidad (energía, residuos, cambio climático, impactos ambientales,...) que establecerá límites al incremento de empleo.
- La mejora de la empleabilidad puede venir a través del reparto del empleo y de la reducción de la edad de jubilación. Los contratos de relevo han desaparecido, lo cual no favorece la empleabilidad juvenil.
- Críticas al entorno 4.0. La llamada “economía colaborativa” se está traduciendo en una “nube humana”, un “ejército industrial de reserva”, en el que las empresas no tienen problemas para encontrar las personas jóvenes que necesitan, pero la mayoría de éstas sí tienen problemas para encontrar empleos de calidad. Las plataformas on-line representan en realidad la digitalización de la economía sumergida. La subasta de trabajos on-line reduce los precios y hace que las empresas “tradicionales” no puedan subsistir.
- Todo empuja al aumento de las jornadas parciales no deseadas y a la disponibilidad permanente. Precarización de trabajo. Uno de los mayores exponentes son las prácticas sin cobrar, que se están

generalizando. Lo mismo, las situaciones de interinidad en el sector público (UPV/EHU, Osakidetza,...). Se extienden el “precariado” y los “working poor” a los que el sueldo que reciben no les permite vivir dignamente. Esto no es sostenible.

- La clave está en que estas cosas son legalmente posibles (“la larga noche ultra-liberal”) y el entorno sumamente competitivo empuja a ello. Hace falta regulación, el sistema lo necesita. Cuando las cosas estaban más reguladas, Europa iba mejor pero claro el contexto es global. Ahora hay una legislación mercantil híper-regulada frente una liberalización laboral total.
- Hay un riesgo de desigualdad creciente y esto se agudizará si no hay intervención pública. Las tendencias dependerán de las políticas económicas aplicadas. ¿Cómo se va a abordar la cuestión de la distribución de beneficios en una economía con robotización y empleo escaso? Habrá que analizar qué fiscalidad aplicar para repartir la riqueza. Impuesto sobre los robots o impuestos sobre los beneficios.

c) *Posición y comportamiento de la juventud vasca*

- La juventud vasca no tiene un problema de cualificación y conocimientos, es la generación mejor formada de la historia. Cuando se habla de sobrecualificación en realidad se pone de manifiesto la incapacidad del sistema para aprovechar la cualificación de la juventud, es el síntoma de un fracaso.
- Se ha trasladado la culpabilidad de la situación a la juventud, destacando el caso de los ni-nis y atribuyéndolo a una falta de voluntad de trabajar o formarse que es falsa.
- La realidad es que el proyecto vital de los/as jóvenes es una quimera, dado que la eventualidad, la enorme temporalidad generan una incertidumbre extrema respecto al futuro que impide hacer cualquier plan.
- También hay una falta de respuesta social por parte de la juventud. Hay una desideologización, fruto de una sociedad avanzada y rica como la vasca, y de la educación, tanto en la escuela como en la familia. Las malas condiciones se empiezan a ver como algo normal. Hay resignación y/o conformismo pero también frustración.
- Fuga de talento. Tenemos personas jóvenes que se van por elección y no forzadas; pero también hay expulsión de talento (fuga forzada), buscando mejores oportunidades, aunque a menudo tampoco en los lugares de destino hay certidumbre. Se van, sobre todo, jóvenes con título universitario pero también titulados/as de FP.
- La flexibilidad a todos los niveles ha llegado para quedarse, estamos inmersos en un cambio continuo. Pero la flexibilidad sólo actúa para favorecer a la empresa, no para favorecer al trabajador (conciliación, etc.). El empleo para toda la vida se ha acabado. Pero todos quieren ser empleados públicos.
- Pero hay que combinar flexibilidad y seguridad: trabajo mínimo garantizado; renta básica garantizada; itinerarios de inserción laboral y empleo a lo largo de toda la vida. Hace falta una seguridad básica para ser todo lo flexibles que queramos. Hacen falta fórmulas innovadoras, “elementos de adaptación contra-sistémica”.

Una cosa es flexibilidad y ello no implica inseguridad.

- La seguridad y la producción han estado históricamente reñidas, pero ahora estamos ante un cambio de valores y de hábitos. Vamos hacia el individualismo y el egoísmo.
 - Hay una falta de capacidad reivindicativa, constituida entre todos y todas y las instituciones públicas coadyuvan.
 - Se ha generado un desprestigio de los sindicatos y de los convenios. Se tiende a las relaciones laborales individuales.
- Hay que poner en valor la importancia de lo público y la necesidad de regular aspectos básicos (flexiseguridad).

3.2.4 Focus Group 3 – organizaciones juveniles

a) *Requisitos y oportunidades del mercado laboral para la juventud*

- Las personas asistentes consideran que la posesión de un título educativo/formativo en general es una prueba suficiente de que se poseen los conocimientos teóricos exigibles. Sin embargo, este título no garantiza la posesión de otras habilidades y competencias “extracurriculares” específicas (ganas para aprender, capacidad de iniciativa y emprendimiento-entendido en un sentido más amplio que el puramente empresarial-, resolución de problemas, idiomas, etc.) para los que las empresas son cada vez más sensibles.
- Se señala que tanto los centros de FP como las universidades siguen siendo sitios donde se enseñan conocimientos generalistas y teóricos, pero un “poco” alejados de la realidad demandada por las empresas. Se denuncia por ejemplo las formas de evaluación predominantes (especialmente en la Universidad), y centradas en aprobar un examen general con todo el temario, hecho éste muy alejado de la forma de trabajar habitual en las empresas.
- Dicho lo anterior, los participantes creen también que las formas de estudiar y enseñar en la universidad y los centros de formación profesional están cambiando sustancialmente respecto a lo que era la práctica habitual en el pasado, con una mayor atención no solo a la adquisición de conocimientos puros sino también a la adquisición de habilidades varias (habilidades y competencias sociales, trabajo en grupo, liderazgo, emprendimiento, idiomas, períodos de prácticas en empresas, etc.).
- En general se estima que las prácticas curriculares juegan un papel clave en el itinerario formativo de las personas y como oportunidad de acceso a un puesto de trabajo (elemento más claro en el caso de los estudios profesionales). Sin embargo, se señalan diversas críticas que limitan la “efectividad” de estas prácticas:
 - En algunos casos, las prácticas realizadas tienen muy poca relación con lo estudiado, con lo cual el componente formativo de estas prácticas se ve limitado por la falta de conexión con la formación académica. Se señala la importancia de que los centros formativos se impliquen en la “vigilancia” de que estas prácticas sean efectivas y estén bien alineadas con el currículum formativo impartido desde el centro de enseñanza.
 - En general, las prácticas aparecen más desarrolladas en los estudios de FP (mejor integradas en el currículum) frente a las prácticas de los estudios universitarios (menos desarrolladas y peor definidas hasta la fecha).

- Se señala una falta manifiesta de personal ad-hoc dentro de las empresas (“tutores de empresa”) que esté debidamente formado en habilidades no sólo técnicas sino pedagógicas y que sea capaz de dedicar tiempo y recursos a “formar” a los/as jóvenes.
- Se discute entre las personas asistentes sobre la obligatoriedad de que las empresas realicen algún tipo de contraprestación económica por el trabajo realizado en el período de prácticas o los posibles gastos originados (viajes, etc.). Existen opiniones encontradas en este tema (algunos consideran que las empresas deberían pagar estas prácticas curriculares, otros entienden que las empresas no paguen por acoger a estudiantes en prácticas).
- Se constata que una condición “necesaria” para que las prácticas curriculares sean exitosas pasa porque las empresas participantes tengan una expectativa/necesidad concreta (identificación de posibles candidatos, formación de personal futuro, etc.). En general, si las empresas participan en estas prácticas de manera reactiva (prácticas “impuestas”, no solicitadas, etc.), las posibilidades de que las prácticas no sean útiles son altas.
- Algunas personas señalan los “peligros” derivados de las primeras prácticas curriculares realizadas, en el sentido de que pueden encasillar a los participantes en determinados sectores/ocupaciones para el resto de sus vidas laborales, con escasas posibilidades de movilidad. Esta visión es extensible a las prácticas extracurriculares y a las becas.
- Se constata la existencia de una importante segmentación en el mercado laboral de las personas jóvenes de la CAPV, en el sentido de que este mercado laboral funciona de manera distinta según algunas características propias de cada joven. Algunas de las principales características diferenciadoras citadas se refieren a edad, género, tipo de formación, entorno familiar existente o la localización geográfica. En concreto, y a lo largo del focus group, se detallan los siguientes elementos:
 - Desde el punto de vista del género, éste sigue condicionando la entrada en el mercado laboral, de manera que los chicos tienen más facilidad de acceder a un puesto de trabajo que las chicas. En este sentido, se apuntan algunas razones como el tema de los embarazos, pero también a causas más prosaicas para algunos puestos y especialidades (por ejemplo, la falta de vestuarios femeninos en las empresas en determinados sectores industriales). Además, se sigue observando una cierta segmentación en el tipo de estudios elegidos según el género (por ejemplo, se apunta un predominio de las especialidades industriales entre los chicos frente a las especialidades sociosanitarias entre las chicas).
 - Por lo que se refiere a tipo de formación, los participantes constatan la existencia de algunos tipos de estudios (específicamente se cita el caso de la ingeniería informática) en los que las personas jóvenes cuentan con unas condiciones laborales y de empleo muy ventajosas, a lo que se añade la existencia de amplias oportunidades de cambio de empresa. Sin embargo, esta realidad privilegiada no es el caso en otros muchos tipos de estudios (por ejemplo, estudios profesionales ligados con actividades sociosanitarias).
 - Ligado con el punto anterior, diversos asistentes constatan que la brecha existente entre los estudios de FP (fundamentalmente superior) y las titulaciones universitarias se está cerrando progresivamente, estando lejos de la segmentación que existía en épocas anteriores. De hecho, diversos asistentes sugieren que los estudios de FP y universitarios se complementan entre si y es necesario que haya profesionales con ambos perfiles. Sin embargo, esta visión de los jóvenes contrasta todavía con una cierta visión desde la sociedad (padres/madres, escuelas, etc.) que sigue primando la educación universitaria frente a la profesional.
 - La situación familiar (nivel educativo de padres, nivel socioeconómico etc.) condiciona de manera clara las elecciones de estudio y de trabajo de la juventud, por ejemplo

retrasando/acelerando una rápida incorporación laboral o dirigiendo a los jóvenes hacia determinados itinerarios formativos (FP/Universidad). En este sentido, se subraya la importancia de contar con un sistema de ayudas públicas que permita continuar los estudios a aquellas personas que, siendo capaces de ello, no pueden hacerlo por falta de recursos familiares.

- El entorno geográfico de donde proceden los jóvenes condiciona de manera real sus decisiones de estudio y formación. Así, y a modo de ejemplo, se cita que en comarcas muy industriales una gran parte de las personas jóvenes optan por especialidades industriales de FP frente a una mayor preponderancia de los estudios universitarios en las zonas más urbanas y de servicios, por ejemplo, las capitales territoriales.
- Finalmente, se señala la existencia de una cierta discriminación entre las empresas a la hora de facilitar el acceso a un empleo por parte de aquellos jóvenes que sean distintos de la “norma” (se apunta discriminación por signos externos como rastas, piercings, etc.).
- Dicho lo anterior, diversos participantes al focus group apuntan que, aun siendo importantes los elementos anteriormente citados, la iniciativa individual y el proyecto vital está detrás de las decisiones individuales adoptadas por cada joven.

b) Tendencias futuras de la empleabilidad juvenil

- El tema del envejecimiento de la población y de las mayores oportunidades laborales derivadas para los jóvenes no es percibido como un elemento especialmente determinante entre las personas participantes. En cualquier caso, se apunta a la existencia de una gran demanda de personal joven, especialmente en temas industriales.
- En cambio, sí se observa una cierta inquietud en torno a las consecuencias derivadas de la introducción del concepto Industria 4.0, especialmente en lo que se refiere al incremento de la precariedad y al miedo a perder el puesto de trabajo como consecuencia de una creciente robotización de las actividades productivas. No obstante, se sugiere que esta creciente robotización puede dar lugar a la creación de nuevos tipos de trabajo, por ejemplo en todas aquellas actividades ligadas con el propio diseño, producción y mantenimiento de los robots.
- Existe una opinión bastante generalizada entre las personas participantes de que en muchos casos las propias empresas no saben muy bien lo que quieren y necesitan con relación a sus recursos humanos, lo que tiene un reflejo directo en sus decisiones de contratación de gente joven. Se señala que sólo de manera reciente algunas empresas están empezando a introducir nuevas metodologías en su trabajo con los jóvenes como planes de carrera, planes de cambio generacional, etc. También se apunta que existen todavía muchas empresas que desean contratar jóvenes para cubrir sus puestos de producción (“empleados de taller”), sin más expectativas ni necesidades adicionales (por ejemplo mediante la contratación de graduados de FP media).
- Se señala que la gente joven puede aportar nuevas perspectivas, conocimientos y formas de hacer las cosas dentro de las empresas, pero que esta perspectiva a veces no es bien recibida por parte de las mismas, que tienen miedo a introducir estas innovaciones (“salir de la zona de confort”). Algún participante apunta la idoneidad de juntar gente mayor con gente joven en equipos de trabajo con proyectos y objetivos concretos como una manera de conseguir las mayores sinergias y resultados positivos para todos.

- Se apunta la importancia de la formación continua, pero siempre que esta formación se realice con unas condiciones mínimas (en horarios de trabajo, formación asociada a mejoras efectivas de las condiciones laborales, etc.).
- Se destaca un escaso desarrollo en el sistema escolar de las actividades de orientación educativa y laboral, que permitan a los chicos/chicas tomar decisiones fundadas sobre sus estudios y prácticas (curriculares y extracurriculares) de cara a la posible elección de una profesión/ocupación determinada.

c) Posición y comportamiento de la juventud vasca

- Respecto a la posible fuga de talento, diversos participantes subrayan que existe una cierta predisposición entre la juventud vasca a irse a trabajar al extranjero en caso de no poder encontrar buenas oportunidades laborales en la CAPV. Sin embargo, esta predisposición es mayor entre los titulados universitarios que entre los titulados de FP. Se apunta a la dificultad de traer posteriormente estos/as jóvenes de vuelta a la CAPV, especialmente si las condiciones del entorno existentes dificultan esta vuelta o la emancipación del hogar familiar (por ejemplo, se citan los altos costes de la vivienda, bien sea en propiedad o arrendada).
- Con relación al binomio incertidumbre-seguridad, en general las personas participantes subrayan que la asunción de riesgos puede ser una característica de la etapa de juventud, pero que esta asunción de riesgos está ligada con la consecución de una cierta seguridad y estabilidad de vida que permita afrontar un proyecto vital estable a medio plazo.
- En este sentido, se constata la importancia atribuida a contar con un trabajo que permita acceder a unas condiciones laborales y de vida “aceptables”, tanto en lo que se refiere a salarios, protección social, condiciones de trabajo o ambiente laboral como, especialmente, a tiempo de trabajo (crítica a la tendencia a la disponibilidad, a las jornadas de 10 horas...). Así, los jóvenes participantes valoran de una manera muy alta la posibilidad de contar con un trabajo que, además de tener unas condiciones económicas aceptables, les permita conciliarlo con otras actividades personales propias y/o familiares (“trabajar para vivir” más que “vivir para trabajar”).
- Se apunta un cierto “cortoplacismo” en las decisiones de la juventud con respecto a sus decisiones formativas/laborales. Así, los jóvenes en general van ligando las oportunidades laborales/formativas que les llegan (prácticas, becas, etc.), la mayor parte de las veces sin un objetivo claro de lo que quieren conseguir/dónde quieren llegar en el medio/largo plazo. Ligado con lo anterior, se observa una cierta “titulitis” y “sobrecualificación” entre la juventud vasca (mayormente entre quienes cuentan con una situación económica y familiar desahogada) y que se traduce en la obtención de nuevos títulos (“masters”, idiomas) que les permitan teóricamente tener un mejor acceso al mercado laboral. Todas estas situaciones vienen explicadas en parte por la percepción generalizada entre las personas jóvenes de que el acceso al mercado de trabajo es muy complicado, por lo que no “hay que perder ninguna oportunidad”.
- De manera complementaria con lo anterior, en general se constata una dificultad importante para que la gente joven pueda acceder al mercado de trabajo en condiciones “normales”. Se detecta una cierta desilusión entre algunas de las personas participantes. En muchos casos se aceptan condiciones laborales precarias (contratos temporales de corta duración, retribuciones bajas, etc.) como una forma de entrar al mundo laboral, al precio que sea. Se señala también la existencia de muchos casos de jóvenes que ligan diversos contratos de formación seguidos hasta que finalmente (si es el caso y tras varios años) son capaces de acceder a un puesto de trabajo “normal” y acorde a sus expectativas.

Esta práctica, constatada de manera extensa entre los participantes, es considerada inaceptable por los mismos, señalando la necesidad de “regular” mejor las condiciones laborales y de empleo asociadas a estas prácticas.

- Finalmente, algún asistente subraya que en los últimos años se está enfocando de manera excesiva el mundo de la educación desde un punto de vista estrictamente utilitarista, ligado con la consecución de un empleo (bien por cuenta ajena o por medio del autoempleo). Sin embargo, no conviene perder de vista que la educación debe servir para formar “personas” en un sentido amplio.

3.2.5 Conclusiones de los Focus Groups

a) *Requisitos y oportunidades del mercado laboral para la juventud*

- Los FG 1 y 2 manifiestan una clara coincidencia en el alto nivel de cualificación de la juventud vasca actual, cuando menos en el plano de los conocimientos teóricos-académicos. Sin embargo, las competencias transversales (proactividad y emprendimiento, trabajo en equipo, liderazgo, capacidad analítica y de resolución de problemas, etc.) no estarían tan desarrolladas. Se asume que siempre hay una parte importante de formación que se debe de completar en la empresa y que siempre habrá un componente específico de “aprender y conocer el oficio” que sólo se puede obtener desde el desempeño cotidiano.
- Por ello, en general los tres FG valoran positivamente el desarrollo de la formación dual, aunque con diferentes matices. Se considera que en la universidad se va muy despacio en este terreno y que todavía se están dando los primeros pasos. En la FP la formación dual empieza a ser una realidad pero no se estarían cumpliendo totalmente las expectativas, ya que su implantación todavía es limitada, a pesar de que hay iniciativas muy interesantes.
- El FG3 señala diversas críticas que limitan la efectividad de las prácticas curriculares en las empresas: frecuentemente escasa relación con lo estudiado; falta de personal ad-hoc de apoyo (tutores bien preparados); obligatoriedad de algún tipo de contraprestación económica, etc.
- Por otro lado, desde la perspectiva de las personas designadas por las organizaciones sindicales, se señala además que la FP no está puesta al día y no se ajusta a lo que se está demandando, ni a las necesidades que plantea a futuro la industria 4.0., por lo que habría que renovar la oferta de ciclos y los conocimientos del profesorado. Hace falta una FP más en contacto con la empresa. El grupo empresarial comparte esta necesidad y señala que en este momento en las especialidades industriales no hay alumnado suficiente para lo que hace falta.
- También se observa un cierto acuerdo entre los tres FG en que es preciso mejorar en términos de orientación educativa y laboral, de modo que las decisiones sobre los estudios tengan en cuenta la empleabilidad de las titulaciones (la demanda empresarial). La orientación profesional estaría fallando a diversos niveles; en el ámbito familiar, los deseos normalmente apuntan hacia universidad, aunque los estudios profesionales puedan tener mayor demanda. En los centros educativos las estructuras de orientación profesional son débiles y los empleadores y los actores sociales deberían jugar un papel importante en este tema. Se echa en falta un punto de encuentro joven-empresa, un espacio institucional que permita la interacción entre ambos (las “ferias de empleo” no son efectivas).
- El FG1 aduce un desconocimiento del mundo empresarial por parte de la sociedad en general y de la juventud en particular, que no estaría concienciada respecto a su papel inicial en la empresa y la necesidad de plantear la incorporación al mundo laboral con humildad: aunque se tenga buena formación, hay que aprender el oficio poco a poco. Frente a este punto de vista, el FG2 y el FG3

destacan que hay poco empleo y de mala calidad (hecho acentuado por la reforma laboral) y muchas exigencias por parte de las empresas, que buscan jóvenes “manejables”. Asimismo, la edad juvenil se extiende y hay un sesgo de género en perjuicio de la mujer.

- Por último, el FG3 destaca la segmentación del mercado laboral, que funciona de manera distinta según las características propias de cada joven (edad, género, tipo de formación, entorno familiar o localización). De hecho, hay un sector de la juventud que no está cualificado y al que las políticas activas de empleo tienden a olvidar pero que, sin embargo, necesita atención especial porque el que tiene mayores problemas de empleabilidad.

b) Tendencias futuras de la empleabilidad juvenil

- Todos los FG coinciden en gran medida respecto a los dos tipos de factores que van a marcar el futuro del empleo (juvenil) en la CAPV: la economía 4.0 y el envejecimiento poblacional. Respecto a los efectos que tendrá la 4ª revolución industrial, la digitalización, la robótica, etc., el FG1 considera que se debe relativizar su impacto sobre el nivel de empleo: aunque evidentemente desaparecerán funciones y puestos de trabajo, surgirán otros nuevos.
- Sin embargo, desde la perspectiva de las personas designadas por las organizaciones sindicales y de la juventud, se manifiestan temores ante el nuevo escenario, en particular, respecto la llamada “economía colaborativa” que se estaría traduciendo en que las empresas no tienen problemas para disponer de las personas jóvenes que necesitan, pero éstas sí tienen dificultades para encontrar empleos de calidad (disponibilidad permanente, precariedad, empleos parciales, mal remunerados...). También indican que la robotización implica un riesgo de desigualdad creciente y que se agudizará si no hay intervención pública (fiscalidad y legislación laboral).
- Respecto al proceso de envejecimiento, desde el FG1 se apunta que a medio plazo habrá un problema de escasez de personas que será grave y además la competencia será global, porque habrá poca oferta y mucha demanda. Mientras el FG3 no percibe esta tendencia como un elemento especialmente determinante, el FG3 sí es consciente de este problema de relevo generacional y de que comienza a haber falta de profesionales y dificultades de contratación en algunas áreas. En el lado positivo, señalan que se abren oportunidades de empleo de sustitución para los jóvenes, e inciden en el reparto del empleo, la reducción de la edad de jubilación y los contratos de relevo.
- Las empresas piensan más en términos de “adaptación inversa” a esta situación: los puestos de trabajo deberán hacerse atractivos desde la de empresa, sin olvidar que deben ser productivos para que la relación sea beneficiosa para ambos (win/win, empresa/personas). Hay que apostar por atraer talento a nivel internacional mediante políticas específicas.

c) Posición y comportamiento de la juventud vasca

- El FG1 percibe que entre la población joven impera el cortoplacismo y la falta de implicación con el proyecto empresarial, preocupándose más por tener un buen salario y condiciones laborales de manera inmediata que por aprender y desarrollar una carrera profesional. Se ha extendido la idea de que ya no existe el empleo de por vida, lo que supone un problema al que las empresas tal vez no están sabiendo responder.
- El FG2 considera que se ha trasladado la culpabilidad del desempleo juvenil a los propios jóvenes, destacando el caso de los ni-nis y atribuyéndolo a una supuesta falta de voluntad de trabajar o formarse que es falsa. La realidad es que el proyecto vital de los/as jóvenes no puede desarrollarse, dado que la precariedad genera una incertidumbre extrema que impide hacer cualquier plan. No

obstante, también señalan un cambio de valores en la juventud, una desideologización que lleva hacia el individualismo y el egoísmo.

- El FG3 subraya la necesidad de contar con una cierta seguridad y estabilidad laboral que permita afrontar un proyecto vital estable a medio plazo, con el trabajo como requisito para disponer de unas condiciones de vida “aceptables”, destacando la idea de “trabajar para vivir” y no “vivir para trabajar”). No obstante, los participantes reconocen un cierto “cortoplacismo” en las decisiones formativas/laborales de la juventud, idea en la que coinciden con el grupo empresarial.
- También coinciden en la idea de que existe una cierta “titulitis” y tendencia a la sobrecualificación entre la población joven. En este sentido, el FG1 cuestiona la necesidad de hacer master/s inmediatamente después de obtener el grado universitario y hacen valer la importancia de trabajar y conocer la realidad laboral/empresarial para poder decidir después sobre el tipo de estudios que conviene hacer.
- El FG3 constata una dificultad importante para acceder al mercado de trabajo en condiciones “normales”. Se detecta una cierta desilusión. En muchos casos se aceptan condiciones laborales precarias (contratos temporales de corta duración, retribuciones bajas, etc.) como una forma de entrar al mundo laboral, al precio que sea. Se señala también la existencia de muchos casos de jóvenes que ligan diversos contratos de formación seguidos hasta que finalmente son capaces de acceder a un puesto de trabajo “normal” y acorde a sus expectativas. Esta práctica, constatada de manera extensa entre los participantes en el grupo, es considerada inaceptable por los mismos, señalando la necesidad de “regular” mejor las condiciones laborales y de empleo asociadas a estas prácticas.
- Respecto a la fuga de talento, el FG2 estima que en muchos casos se trata “expulsión de talento”, buscando oportunidades que aquí no existen. Esta consideración es compartida por el FG3, que indican que la opción de salir al exterior es mayor entre los titulados universitarios que entre los titulados de FP. Se apunta a la dificultad de traer posteriormente estos/as jóvenes de vuelta a la CAPV. El FG1 considera que la juventud bien cualificada se mueve ya en un mercado laboral internacional y va a seguir habiendo fuga de talento. Lo que hace falta contar con herramientas que faciliten la trazabilidad de las personas salen y tratar de que vuelvan en el futuro. Además, va a ser necesario recurrir a la gente de fuera y atraerla para que trabaje en nuestro tejido empresarial.

CAPITULO 4: ANÁLISIS COMPARADO DE LA CAPV CON TRES REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA: BAVIERA (ALEMANIA), FLANDES (BÉLGICA) Y ESCOCIA (REINO UNIDO)



Consejo Económico
y Social Vasco
Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Araoetarako Batzardea

4.1 INTRODUCCIÓN

El presente capítulo se propone realizar un análisis comparado de la realidad de la CAPV en materia de empleabilidad y acceso al mercado laboral de las personas jóvenes con la existente en tres regiones europeas de referencia seleccionadas, esto es, Baviera en Alemania, Flandes en Bélgica y Escocia en Reino Unido. Estas tres regiones comparten con la CAPV tanto altos niveles de bienestar económico como elevados niveles de autonomía política (Flandes y Baviera son estados federales y Escocia tiene un gobierno regional propio), lo que les otorga capacidades competenciales propias en la promoción del empleo y la inserción laboral juvenil.

Este capítulo se estructura en torno a seis grandes apartados, además de esta introducción. Así, el apartado 4.2 recoge una breve aproximación a la política de la Unión Europea en favor de la empleabilidad de las personas jóvenes, además de una descripción sucinta de las principales acciones y programas clave desarrollados desde la Comisión Europea en esta temática. Por su parte, el apartado 4.3 presenta una breve aproximación a las tres regiones europeas objeto de estudio así como a la realidad laboral de las personas jóvenes en las mismas, siempre desde una comparativa con la CAPV. Para ello, se presentan una batería de indicadores estadísticos relevantes en una serie de campos tales como población, educación, mercado laboral o calidad del empleo existente. Con el objetivo de disponer de indicadores comparativos homogéneos, la información utilizada en este apartado procede de fuentes europeas, fundamentalmente Eurostat (Instituto de Estadística, Comisión Europea).

Mientras, el apartado 4.4 presenta, para cada una de las tres regiones europeas de referencia, tanto las principales Instituciones regionales activas en la temática del empleo juvenil como las líneas estratégicas desarrolladas en esta temática desde el ámbito regional. Posteriormente, el apartado 4.5 identifica los programas concretos de apoyo existentes para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes de las tres regiones, complementando el apartado con ejemplos de buenas prácticas detectadas en otros ámbitos geográficos europeos.

Finalmente, el último apartado 4.6 se estructura en dos grandes secciones. Por un lado, la primera sección presenta una breve aproximación a la política de la CAPV de apoyo a la empleabilidad de las personas jóvenes desarrollada. Por otro lado, la segunda sección focaliza su atención en la identificación de elementos diferenciales en las regiones europeas de referencia y susceptibles de ser de interés desde la óptica de la CAPV, tanto en lo que se refiere a la realidad laboral como a las iniciativas de apoyo a la empleabilidad juvenil.

4.2 MARCO EUROPEO EN FAVOR DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL

4.2.1 La política de la Unión Europea en favor de la empleabilidad de las personas jóvenes

La política de la Unión Europea en favor del empleo tiene su fundamento jurídico actual en el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)¹⁰² y en diversos artículos (8-10, 145-150, 156-159 y 162-164) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)¹⁰³. En concreto, el TUE señala expresamente que la Unión obrará, entre otros objetivos, en pro del pleno empleo y el progreso social. Por otro lado, el articulado del TFUE versa sobre los esfuerzos conjuntos de la Unión y de los Estados Miembros para desarrollar una estrategia coordinada para el empleo, sobre la política social como vehículo para el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, además de la regulación del Fondo Social Europeo. Mientras, los fundamentos de actuación de la Unión en el ámbito de la juventud se encuentran reflejados en los artículos 165 y 166 del TFUE.

En concreto, el TFUE incluye entre sus objetivos la promoción de un nivel de empleo elevado mediante el desarrollo de una estrategia coordinada, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable, así como mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico. En ese sentido, la “Estrategia Europea 2020 para el crecimiento y el empleo”¹⁰⁴, puesta en marcha en 2010, está orientada a contribuir a que la Unión Europea y sus Estados Miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía¹⁰⁵. Entre estos cinco objetivos de la Estrategia Europa 2020, los más relevantes en la temática de empleo y juventud son los siguientes, esto es:

- Mercado laboral: Aumentar el índice de ocupación de las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años hasta el 75% para 2020 (no hay referencia específica para el colectivo juvenil);
- Mejora de la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación: Reducir las tasas de abandono escolar prematuro al 10% y aumentar como mínimo al 40% la proporción de la población de entre 30 y 34 años que ha finalizado un ciclo de enseñanza superior o equivalente.

¹⁰² Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, firmado el 13 de diciembre de 2007 en Lisboa. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT>

¹⁰³ Opt. cit.

¹⁰⁴ Estrategia Europa 2020 (“Europe 2020 Strategy”) https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy_en

¹⁰⁵ En cada una de estas áreas, cada Estado Miembro fija sus propios objetivos, de forma que cada país de la Unión pueda evaluar su avance hacia cada objetivo. La Estrategia se apoya en medidas concretas desarrolladas tanto por la Unión como por los Estados Miembros.

Cuadro 4.1: Indicadores relevantes Europa 2020, CAPV en comparación con Estados Miembros y media UE-28

	Tasa de ocupación total (20 a 64 años) (2015)			Tasa de abandono escolar prematuro* de la población total de 18-24 años (2014)			Tasa de población con estudios terciarios (30-34 años) (2014)		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
UE- 28	70,1	75,9	64,3	11,1	12,7	9,5	37,9	33,6	42,3
Alemania	78,0	82,3	73,6	9,5	10,0	8,9	31,4	32,0	30,8
Austria	74,3	78,4	70,2	7,0	7,6	6,5	40,0	38,3	41,6
Bélgica	67,2	71,3	63,0	9,8	11,8	7,7	43,8	37,4	50,2
Bulgaria	67,1	70,4	63,8	12,9	12,8	12,9	30,9	23,4	39,0
Chipre	67,9	72,3	64,0	6,8	11,2	2,9	52,5	46,0	58,2
Croacia	60,5	65,2	55,8	2,7	3,1	2,3	32,2	25,6	39,0
Dinamarca	76,5	80,2	72,6	7,7	9,3	6,0	44,1	38,4	50,0
Eslovaquia	67,7	75,0	60,3	6,7	6,9	6,6	26,9	22,5	31,5
Eslovenia	69,1	73,3	64,7	4,4	6,0	2,7	41,0	30,0	53,7
España	62,0	67,6	56,4	21,9	25,6	18,1	42,3	36,8	47,8
Estonia	76,5	80,5	72,6	11,4	15,3	7,5	46,6	35,6	58,2
Finlandia	72,9	73,9	71,8	9,5	11,9	7,2	45,3	38,2	52,6
Francia	69,5	73,2	66,0	8,5	9,5	7,4	44,1	39,6	48,4
Grecia	54,9	64,0	46,0	9,0	11,5	6,6	37,2	32,9	41,6
Hungría	68,9	75,8	62,1	11,4	12,5	10,3	34,1	28,0	40,3
Irlanda	68,7	75,1	62,6	6,9	8,0	5,7	52,2	45,1	58,6
Italia	60,5	70,6	50,6	15,0	17,7	12,2	23,9	18,8	29,1
Letonia	72,5	74,6	70,5	8,5	11,7	5,1	39,9	27,8	52,3
Lituania	73,3	74,6	72,2	5,9	7,0	4,6	53,3	44,0	62,7
Luxemburgo	70,9	76,7	65,0	6,1	8,3	3,7	52,7	49,8	55,4
Malta	67,8	81,4	53,6	20,4	22,3	18,3	26,6	22,9	30,5
Países Bajos	76,4	81,9	70,8	8,6	10,3	6,8	44,6	41,3	47,9
Polonia	67,8	74,7	60,9	5,4	7,3	3,3	42,1	34,2	50,2
Portugal	69,1	72,6	65,9	17,4	20,7	14,1	31,3	23,2	38,9
Reino Unido	76,8	82,5	71,3	11,8	12,8	10,7	47,7	44,2	51,1
Republica Checa	74,8	83,0	66,4	5,5	5,8	5,2	28,2	24,2	32,5
Rumanía	66,0	74,7	57,2	18,1	19,5	16,7	25,0	22,9	27,2
Suecia	80,5	82,5	78,3	6,7	7,3	6,0	49,9	42,4	57,9
CAPV	67,7	71,4	63,9	7,2	7,7	6,6	48,9	40,7	58,0
Objetivo UE 2020	75,0	---	---	<10%	---	---	>= 40%	---	---

Fuente: Eustat, Indicadores Europa 2020

Al abrigo de la Estrategia Europa 2020, la Unión Europea ha desarrollado una “Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2010-2018”¹⁰⁶, aprobada por la Resolución del Consejo de 27 de noviembre de 2009¹⁰⁷. Esta Estrategia, acordada por los ministros de los Estados Miembros, establece un marco de cooperación europeo en el ámbito de la juventud, sin perjuicio de la responsabilidad general de los Estados Miembros en este ámbito, con dos objetivos principales:

- Crear más oportunidades con mayor igualdad para las personas jóvenes en los ámbitos de la educación y el mercado de trabajo.
- Animar a las personas jóvenes a participar activamente en la sociedad.

La Estrategia propone iniciativas en ocho ámbitos concretos, esto es, educación y formación, empleo y emprendimiento, salud y bienestar, participación, actividades de voluntariado, inclusión social, juventud en el mundo y, finalmente, creatividad y cultura. La Estrategia establece ciclos de trabajo trienales, para los que se acuerdan una serie de prioridades en los diferentes ámbitos de actuación. En ese sentido, y para el último ciclo trienal 2016-2018, el Consejo fija seis objetivos fundamentales, esto es:

¹⁰⁶ Ver página web de la Estrategia de la UE para la juventud http://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_es

¹⁰⁷ Resolución del Consejo, de 27 de noviembre de 2009, relativa a un marco renovado para la cooperación europea en el ámbito de la juventud (2010-2018) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C..2009.311.01.0001.01.SPA&toc=OJ.C:2009:311:TOC>

- Una mayor inclusión social de todas las personas jóvenes.
- Una mayor participación de todas las personas jóvenes en la vida democrática y cívica de Europa.
- Una transición más fácil para las personas jóvenes de la juventud a la vida adulta, en particular en lo que respecta a la integración en el mercado de trabajo.
- Apoyo a la salud y el bienestar de las personas jóvenes, incluida la salud mental.
- Contribuciones para abordar los desafíos y las oportunidades de la era digital para las personas jóvenes, la política de juventud y el trabajo en el ámbito de la juventud.
- Contribuciones para dar respuesta a las oportunidades y los desafíos que plantea el creciente número de migrantes y refugiados/as jóvenes en la Unión.

Para alcanzar estos objetivos, la Estrategia formula tanto iniciativas específicas para la juventud (encaminadas a promover el aprendizaje no formal, las actividades y la participación no formal, la movilidad, el trabajo con jóvenes y la información) como iniciativas intersectoriales de integración, garantizando que se tengan en cuenta los problemas de la juventud a la hora de formular, aplicar y evaluar políticas y acciones en otros ámbitos políticos con repercusiones relevantes en las personas jóvenes.

4.2.2 Acciones y programas clave desarrollados por la Unión Europea respecto al empleo juvenil

La Unión Europea viene desarrollando en los últimos años, y siempre bajo el paraguas de la Estrategia Europa 2020, diversas iniciativas y programas destinados a impulsar el empleo joven, entendido éste en un sentido amplio. En este sentido, entre las iniciativas que se consideran emblemáticas (“Flagship Initiatives”) destaca la Iniciativa “Juventud en Movimiento”. Otros programas relevantes incluyen Erasmus+, el programa de “Garantía Juvenil”, la “Iniciativa de Empleo Juvenil”, el programa “tu primer empleo EURES” o, finalmente, la “Alianza Europea para el Aprendizaje”. A continuación se presenta información de cada una de estas iniciativas y programas.

a) *La Iniciativa “Juventud en Movimiento” (“Youth on the Move”)*

La Iniciativa “Juventud en Movimiento”¹⁰⁸ es la Iniciativa Emblemática de la Unión Europea para responder a los retos a los que se enfrentan las personas jóvenes y ayudarlos/as a que tengan éxito en la economía del conocimiento. Se trata de un programa marco que aprovecha la ayuda financiera de los programas pertinentes de la Unión Europea sobre educación, juventud y movilidad para el aprendizaje, así como los Fondos Estructurales. En concreto, la Iniciativa plantea acciones en torno a cuatro ejes principales, esto es, aprendizaje permanente y formación profesional, enseñanza superior, movilidad y, finalmente, empleo juvenil:



- a) Aprendizaje permanente y formación profesional. Con el fin de conseguir un crecimiento inteligente e integrador, la Iniciativa promueve la implantación de un sistema de aprendizaje permanente para desarrollar competencias clave, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral. Para ello, la Iniciativa establece la necesidad de ampliar y extender las oportunidades de aprendizaje para

¹⁰⁸ Iniciativa “Juventud en Movimiento” (“Youth on the Move”) <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>

las personas jóvenes en su conjunto, lo que incluye también la adquisición de capacidades a través de actividades educativas no formales.

- b) Enseñanza superior. La Iniciativa plantea la mejora de la calidad, el atractivo y la capacidad de respuesta de la enseñanza superior para, de esta manera, estimular tanto la innovación como el mantenimiento de los niveles actuales a la altura de otros países y bloques económicos competidores globales.
- c) Movilidad. La Iniciativa refuerza la movilidad orientada al aprendizaje, con el objetivo último de que para el 2020 a más tardar, todas las personas jóvenes de Europa tengan la posibilidad de realizar una parte de su itinerario educativo en el extranjero, incluida la formación en el lugar de trabajo.
- d) Empleo juvenil. La Iniciativa establece unas prioridades políticas de actuación a escala de la Unión y nacional con el objeto de aminorar el desempleo juvenil, facilitando la transición de la escuela al trabajo y reduciendo la segmentación dentro del mercado de trabajo.

b) *Erasmus+*

El programa “Erasmus +”¹⁰⁹ facilita y apoya la movilidad académica, laboral y formativa de los/as europeos/as dentro del Espacio Económico Europeo, Suiza y Turquía. Específicamente, el programa “Erasmus+” engloba todas las iniciativas existentes a nivel de la UE en cuanto a educación, formación, juventud y deportes, y se encuadra dentro de la Estrategia Europa 2020. Específicamente, el capítulo sobre juventud recibe un presupuesto muy importante (14,7 mil millones de euros para el período 2014-2020)¹¹⁰, donde aproximadamente dos tercios del presupuesto se destina a ofrecer oportunidades de formación y aprendizaje a particulares (por ejemplo, se estiman 2 millones de personas beneficiadas de las becas para estudiar y formarse en el extranjero). “Erasmus+” engloba diversos programas a su vez, tales como el Programa de Aprendizaje Permanente (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig) o varios programas de cooperación internacional (Erasmus Mundus, Tempus y Alfa).



c) *La Garantía Juvenil*



En virtud de la “Garantía Juvenil”¹¹¹, los Estados Miembros se comprometen a garantizar que, en un plazo máximo de cuatro meses, todas aquellas personas jóvenes menores de veinticinco años que han abandonado los estudios o están desempleados/as puedan encontrar bien sea una oferta de empleo adecuada a su formación, capacitación y experiencia, o bien adquirir la formación, la capacitación y la experiencia necesarias para encontrar un puesto de trabajo en el futuro a través de un período de aprendizaje, un período de prácticas o de educación continua. La novedad de la “Garantía Juvenil” es que está orientada tanto a aquellos/as jóvenes que buscan empleo activamente como a aquellas personas jóvenes inactivas que ni buscan trabajo ni reciben formación (los denominados “ninis”). La “Garantía Juvenil” se financia con fondos nacionales y comunitarios, donde la Unión Europea sirve de soporte, completando el gasto nacional derivado de la aplicación de estos sistemas mediante el Fondo Social Europeo y el presupuesto destinado a la “Iniciativa de Empleo Juvenil”. Además, la Unión ha apoyado a los Estados Miembros en la implantación y puesta en marcha de sistemas

¹⁰⁹ Página web del Programa Erasmus+ <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/>

¹¹⁰ ERASMUS+, el Programa para la educación, formación, juventud y deporte (“Erasmus+: The EU programme for education, training, youth and sport (2014-2020)”) https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/library/erasmus-plus-factsheet_en.pdf

¹¹¹ Garantía Juvenil (“Youth Guarantee”). Comisión Europea <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=es>

nacionales de “Garantía Juvenil” propios mediante ayuda financiera y estructural e intercambio mutuo de conocimientos.

d) La Iniciativa de Empleo Juvenil

En febrero de 2013, el Consejo y el Parlamento Europeo acordaron crear la así denominada “Iniciativa de Empleo Juvenil”¹¹², básicamente con el objetivo de contar con una línea presupuestaria específica destinada a aumentar la ayuda financiera de la Unión Europea a disposición de las regiones y países más afectados por el desempleo y la inactividad juvenil. En este sentido, las regiones que pueden optar a la ayuda de la “Iniciativa de Empleo Juvenil” son todas aquellas que, en 2012, registraron una tasa de desempleo juvenil superior al 25% entre las personas jóvenes de 15 a 24 años de edad, así como los Estados Miembros cuya tasa de desempleo juvenil en 2012 fueran superiores al 20% o hubieran aumentado esta tasa en más del 30%. La “Iniciativa de Empleo Juvenil” forma parte de la programación global del Fondo Social Europeo y se aprueba por medio de programas operativos específicos de la iniciativa o bien de programas operativos del FSE. El presupuesto global aprobado para la “Iniciativa de Empleo Juvenil” para el período de programación 2014-2020 es de 6.400 millones de euros. Este presupuesto se ha visto ampliado en 2.000 millones más para el período 2017-2020 en septiembre del 2016 y a propuesta de la Comisión, habida cuenta de los elevados niveles de desempleo existentes en esta fecha.

e) “Tu Primer Trabajo EURES”

“Tu primer Trabajo EURES”¹¹³ se trata de un programa específico de movilidad en la búsqueda de empleo y cuyo objetivo es cubrir puestos vacantes en determinados sectores, profesiones, países o grupos de países, con especial atención al colectivo de jóvenes trabajadores predispuestos a la movilidad. El programa, iniciado en 2012, ayuda a encontrar a las personas jóvenes europeas de hasta 35 años un puesto de trabajo, de aprendizaje o de prácticas en otro país. La medida se financia desde 2014 mediante el eje EURES del Programa Europeo de Empleo e Innovación (EaSI), un instrumento financiero a escala de la Unión y dotado con un presupuesto para el período 2014-2020 de 919,5 millones de euros, de los que el 18% del mismo se destina al eje EURES.



f) Alianza Europea para el Aprendizaje

La Alianza Europea para el Aprendizaje¹¹⁴, constituida en Julio del 2013 con el respaldo de los Estados Miembros, la Comisión Europea y las federaciones europeas de sindicatos y empresarios, entre otros actores relevantes, se propone combatir el desempleo juvenil mediante la mejora de la calidad y la oferta de aprendices y formación dual en general en la Unión Europea, fomentando la oferta de puestos de aprendices desde las empresas. Así mismo, la Alianza busca cambiar la actitud hacia la formación profesional en aquellos países en los que no goza de prestigio, así como fomentar el intercambio de experiencias, especialmente desde aquellos países y sistemas de formación profesional que mejor funcionan. La Alianza también apoya las reformas nacionales para crear o consolidar sistemas de

¹¹² Iniciativa de Empleo Juvenil (“Youth Employment Initiative”) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=es>

¹¹³ Tu primer trabajo EURES (“Your first EURES Job”) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=es>

¹¹⁴ Alianza Europea para la Formación de Aprendices (“European Alliance for Apprenticeships”) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>

aprendices y formación dual en general. Para todo ello, la Alianza cuenta con el apoyo del Fondo Social Europeo, la Iniciativa sobre Empleo Juvenil y Erasmus+.

4.3 COMPARATIVA DE LA SITUACIÓN DE LA JUVENTUD DE LA CAPV CON LA EXISTENTE EN LAS TRES REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA

4.3.1 Breve aproximación a las regiones de Baviera, Flandes y Escocia

a) Baviera

El Estado Libre de Baviera es uno de los dieciséis estados federados que forman parte de Alemania, y además es el mayor en cuanto a extensión geográfica (70.551 km²). Limita al este con la República Checa, al sur con Austria, al oeste con los estados federados de Baden-Württemberg y Hesse y al norte con Turingia, y tiene una población de 12,8 millones de habitantes. En este sentido, Baviera cuenta con una superficie diez veces mayor que la de la CAPV y con una población seis veces superior, aproximadamente.



Baviera tiene una densidad de 181 habitantes por km², bastante menor a la de la CAPV (301,3 hab/km²), y está dividida en siete regiones administrativas que a su vez agrupan a 71 distritos y 25 ciudades. Las principales ciudades de Baviera son Múnich (la capital), Núremberg y Augsburgo. Baviera, como el resto de los estados federados alemanes (Länder), tiene un Gobierno y Parlamento propio, que a su vez está representado en el Consejo Federal a nivel estatal. En este sentido, Baviera cuenta con una amplia autonomía política, que es ampliamente utilizada por la región para desarrollar sus propias políticas en campos diversos de actuación (por ejemplo, el desarrollo industrial o la política de jóvenes).

Baviera puede considerarse como la economía regional más potente de Alemania y con toda seguridad de toda Europa, donde Múnich actúa tanto como centro financiero y de servicios de primer orden como hogar de las sedes de algunas de las empresas más relevantes de Alemania (por ejemplo, Audi, Bosch Rexroth, BMW, MAN AG, Knorr-Bremse, Schwan-STABILO, Siemens AG, entre otras), además de un tejido pyme muy potente y bien estructurado. Además, Baviera cuenta con una dinámica industria en ámbitos como el editorial, biotecnología, software o la ingeniería. Finalmente, Baviera dispone de una eficiente red de infraestructuras de transporte y una estratégica posición geográfica, bien comunicada a las principales ciudades europeas, además de contar con una elevada calidad de vida.

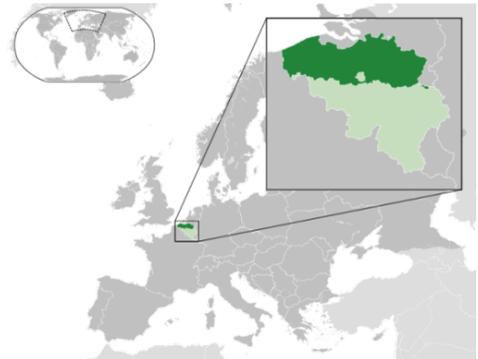
Cuadro 4.2: Principales indicadores regionales de Baviera, Flandes y Escocia, y su comparación con la CAPV (último año disponible)

	Baviera	Escocia	Flandes	CAPV
Población Total, 2016	12.843.514	5.376.607	6.491.999	2.164.144
Extensión geográfica (Km ²)	70.551	78.772	13.522	7.234
PIB regional (millones euros), 2015	550.446	196.980	240.628	66.553
PIB per cápita (Euro por habitante), 2015	43.100	36.700	37.300	30.800
PIB p/c en Paridad de Poder de Compra por habitante, 2015	41.600	28.900	34.900	34.400
Tasa de empleo (15-64 años) (%), 2016	78,2	72,8	66,5	65,1
Tasa de paro (15-64 años) (%), 2016	2,6	5,1	4,8	12,6

Fuente: Eurostat

b) Flandes

Flandes es una de las tres regiones que, junto con la Región Valona y la Región de Bruselas, conforman el Estado Federal de Bélgica. Flandes limita al norte y al este con los Países Bajos, al sur con la Región Valona, al sur-este con Francia y al este con el Mar del Norte. La región cubre aproximadamente el 44,8% del territorio belga, con una extensión de 13.522 km², y cuenta con una población de 6,5 millones de personas (esto es, el doble de superficie que la CAPV, y una población tres veces superior, aproximadamente). Se trata de una región con una alta densidad de población (484 habitantes por Km²) y mayor que la de la CAPV. Flandes se divide en cinco provincias, esto es, Amberes, Limburgo, Brabante Flamenco, Flandes Oriental y Flandes Occidental, en tanto que las principales ciudades son Bruselas (la capital, aunque se trate también de una región en sí misma), Amberes, Gante, Lovaina y Brujas. Por otro lado, Flandes cuenta con un gobierno regional y un Parlamento propio, y la región cuenta con un alto grado de autonomía política en todos aquellos temas que atañen al desarrollo económico, productivo y social de la misma.

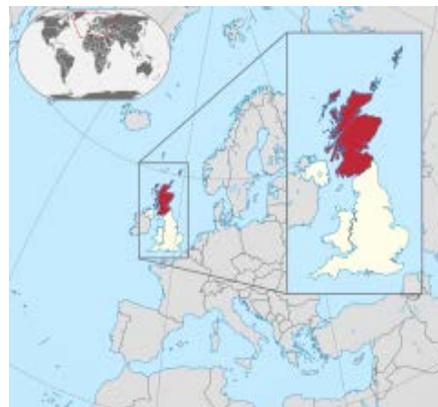


Flandes ha sido siempre una región muy desarrollada económicamente y, hoy en día, su economía se basa en gran medida en los servicios avanzados y la industria, con especial mención al transporte, la logística y el comercio. Así, Flandes es un importante “hub” logístico, debido a su ubicación estratégica y también al denso sistema de transporte intermodal e integrado que tiene, incluyendo 4 puertos marítimos internacionales (entre los que destaca Amberes como segundo mayor puerto marítimo de Europa en términos de volumen de carga), 3 aeropuertos internacionales y una densa red de carreteras, vías férreas y ferris que conectan con Francia, Alemania, Países Bajos y Reino Unido.

La economía de Flandes está muy orientada a las exportaciones, especialmente en productos como componentes de automoción, productos alimenticios y bebidas, maquinaria, hierro y acero y diamantes acabados. Numerosas empresas relevantes tienen centros en Flandes, incluyendo a diversas multinacionales y firmas locales como Agfa-Gevaert, Bekaert o Solvay en el sector químico, Cote d’Or, Delhaize Group o Anheuser-Busch InBev en el sector agroalimentario, Umicore en el sector de materiales, D’Ieteren en el sector del automóvil o Picanol Group en fabricación de maquinaria industrial. Además, existe un amplio tejido de pymes fuertemente enraizado en la economía regional.

c) *Escocia*

Escocia es una de las cuatro “naciones” que conforman el Reino Unido. Es la más septentrional, y forma parte de la isla de Gran Bretaña junto con Gales e Inglaterra. Escocia limita al norte y oeste con el océano Atlántico, al este con el mar del Norte, al sur con Inglaterra y al suroeste con el canal del Norte y el mar de Irlanda. Cuenta con una extensión geográfica de 78.772 km² y su población es de 5,4 millones de personas (esto es, una extensión territorial diez veces mayor y más del doble de población de la CAPV).



Se trata de una región con una densidad poblacional baja (69 habitantes por km²), cuatro veces menor que la de la CAPV. A efectos administrativos Escocia se encuentra dividida en 32 concejos, y las principales ciudades son Glasgow, Edimburgo, Aberdeen y Dundee, donde Glasgow y Edimburgo actúan como motores económicos del país. Escocia cuenta con una completa infraestructura compuesta por una buena red de autopistas que conectan el país con el resto de Reino Unido, cinco aeropuertos internacionales, un desarrollado servicio de ferries con conexiones nacionales e internacionales y una red ferroviaria que conecta la mayoría de ciudades escocesas entre sí y con la red de trenes de Inglaterra.

Tras la descentralización de poderes aprobada en referéndum en 1997, Escocia goza de un autogobierno limitado, aunque es cierto que cuenta con competencias muy amplias en ciertas materias (por ejemplo las relacionadas con la educación y la juventud). Así, la educación universitaria es gratuita para los residentes de Escocia y comunitarios europeos, mientras que en el resto de Reino Unido se deben pagar tasas por los mismos servicios.

La economía de Escocia ha estado tradicionalmente dominada por la industria pesada, los astilleros y las actividades extractivas (minería, petróleo...). Sin embargo, y durante las últimas décadas, el país ha girado hacia nuevos sectores emergentes como los servicios, el turismo o las industrias tecnológicas (donde destaca el llamado “Silicon Glen”, concentración geográfica de empresas industriales de alta tecnología), además de la producción de petróleo y gas (Escocia es de hecho el primer productor de petróleo de la Unión Europea). También las finanzas tienen un peso específico, sobre todo en Edimburgo, que se erige como el sexto centro financiero más importante de Europa. Escocia es además un exportador neto de energía, con un fuerte impulso a las energías renovables (sobre todo eólica) en los últimos años.

4.3.2 Comparativa regional desde una perspectiva de edad: principales indicadores regionales relativos a jóvenes

El presente apartado se propone presentar los principales indicadores estadísticos disponibles que permiten comparar la realidad del mercado laboral de las personas jóvenes de la CAPV con las tres regiones europeas analizadas.

a) Evolución de la población joven: pérdida de personas jóvenes más acusada en la CAPV frente a las regiones de referencia

Atendiendo a los datos disponibles procedentes de Eurostat, la CAPV contaba en 2015 con un total de 406,6 miles de personas jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y los 34 años de edad. Mientras, el resto de regiones consideradas presentan un volumen mayor de personas jóvenes, prácticamente tres y cuatro veces superior en el caso de Escocia y Flandes (1.377,9 y 1.534,4 miles de personas, respectivamente) y unas siete veces superior en el caso de Baviera (hasta 3.135,9 miles de jóvenes).

Sin embargo, uno de los hechos más relevantes de la realidad de la CAPV con relación a las tres regiones europeas de referencia se refiere al fuerte descenso experimentado por la población joven vasca durante el período 2002-2016, de forma que en este período el total de población ha pasado de 605,3 miles de personas jóvenes a los 404,6 mil personas citado anteriormente (esto es, 200,7 mil jóvenes menos en el periodo considerado, -33,2%). Por el contrario, la realidad existente en las otras regiones analizadas muestra un crecimiento ligeramente positivo de sus poblaciones jóvenes (cifrados en 56,6, 29,4 y 24,9 mil jóvenes más en Escocia, Baviera y Flandes, respectivamente, +4,3%, +0,9% y +1,7%). Hay que señalar, no obstante, que la tendencia media europea es decreciente como en Euskadi, aunque con una reducción más moderada del 9,5% en el número de personas jóvenes desde 2002.

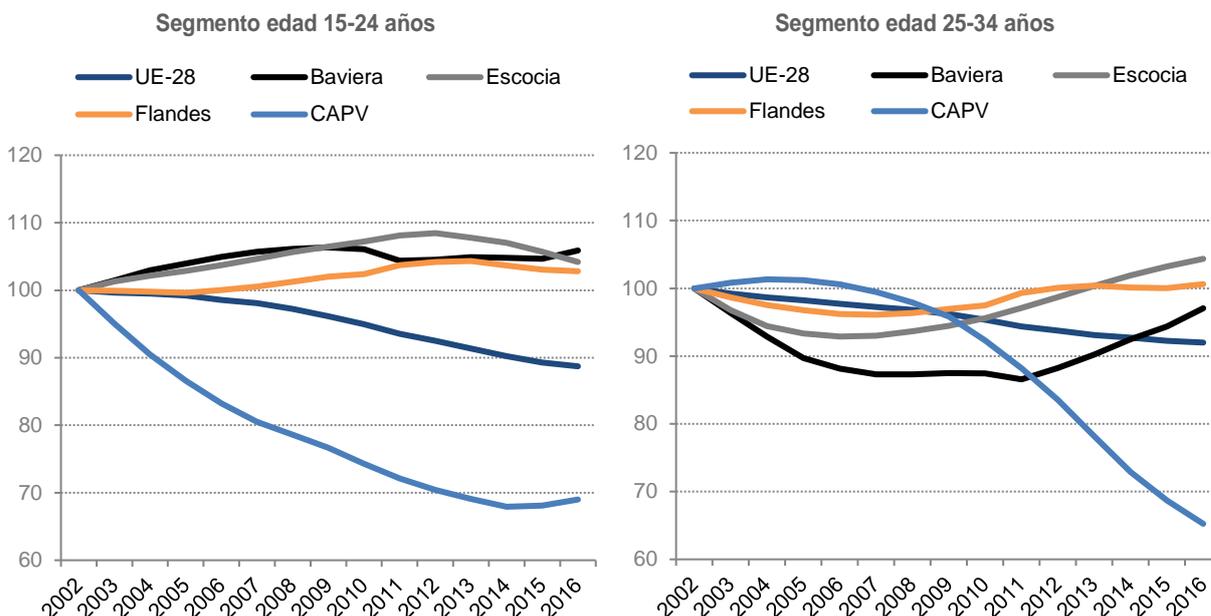
Cuadro 4.3: Población total joven (15-34 años), 2002-2016 (miles de personas) en las regiones de referencia y la CAPV

Años	UE-28	Baviera	Escocia	Flandes	CAPV
2002	134.926,9	3.106,5	1.321,4	1.509,4	605,3
2003	134.158,9	3.063,2	1.307,4	1.498,2	595,3
2004	133.668,4	3.023,1	1.296,8	1.488,3	585,4
2005	133.177,9	2.981,7	1.293,9	1.481,0	574,9
2006	132.395,2	2.968,8	1.296,2	1.479,5	564,2
2007	131.767,0	2.964,2	1.303,1	1.482,2	553,0
2008	130.913,0	2.969,9	1.313,8	1.489,2	542,9
2009	129.784,7	2.976,3	1.324,6	1.499,6	530,7
2010	128.398,2	2.972,4	1.337,2	1.506,7	512,1
2011	126.805,2	2.933,4	1.353,2	1.530,5	492,5
2012	125.719,6	2.964,8	1.366,4	1.540,1	471,8
2013	124.524,9	3.004,0	1.373,4	1.543,5	449,7
2014	123.532,2	3.041,8	1.379,2	1.536,7	428,3
2015	122.604,5	3.072,8	1.379,7	1.531,6	414,2
2016	122.048,6	3.135,9	1.377,9	1.534,4	404,6
Var. 2002-2016	-9,5	0,9	4,3	1,7	-33,2

Fuente: Eurostat

Esta tendencia descendente de la población joven vasca, especialmente llamativa en comparación con la evolución de las otras tres regiones europeas de referencia, se repite tanto para el segmento de edad de 15-24 años como especialmente entre el colectivo comprendido entre los 25-34 años, donde ambos colectivos han perdido, hasta el año 2015, 31 y 35 puntos porcentuales respectivamente frente al mantenimiento o ligerísimo crecimiento experimentado en las otras regiones europeas de interés.

Gráfico 4.1: Evolución población joven 2002-2016, (año 2002=100) en las regiones de referencia y la CAPV



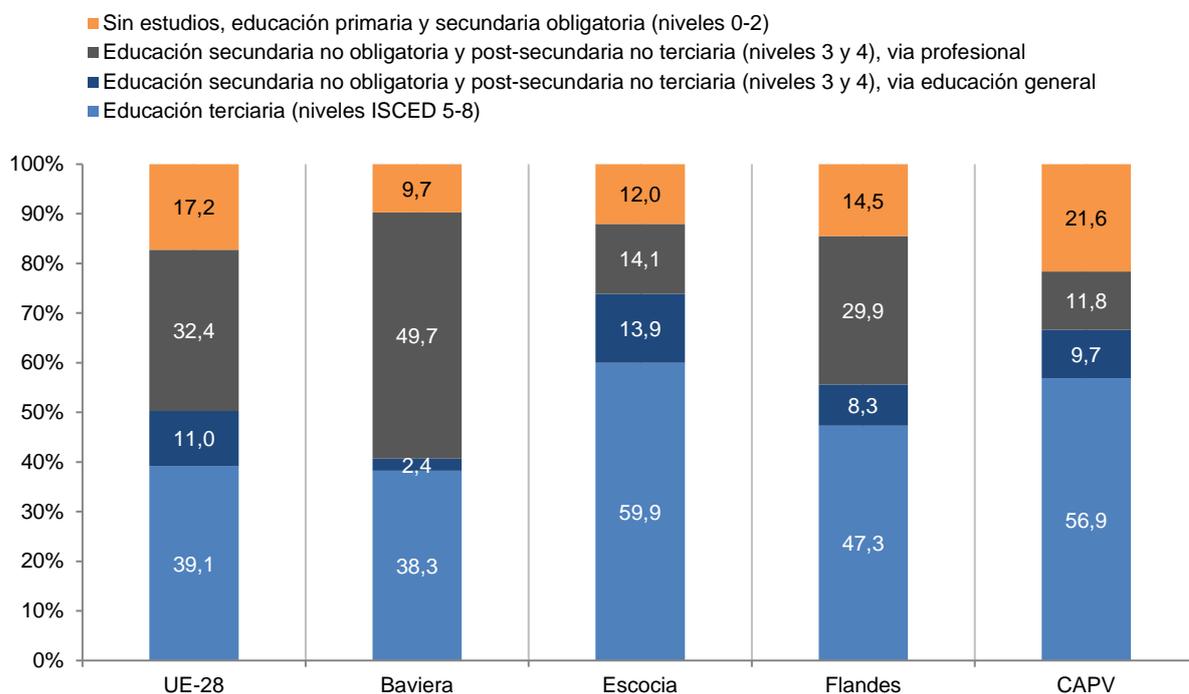
Fuente: Eurostat

b) Indicadores de educación de la población joven: Fuerte presencia de graduados universitarios en la CAPV y abandono escolar similar al de las regiones de referencia

Por lo que hace referencia a los indicadores correspondientes a educación, y tomando como referencia en primer lugar la distribución de la población entre 30 y 34 años por máximo nivel de estudios alcanzado, la información disponible permite comprobar que la CAPV, en comparación con la realidad existente en las otras regiones, presenta el mayor porcentaje tanto de población con educación terciaria (niveles ISCED 5-8) como de personas con un nivel educativo estrictamente obligatorio (niveles ISCED 0-2).

En este sentido, hasta un 21,6% de la población de la CAPV con edades comprendidas entre los 30 y los 34 años tenía un nivel de educación obligatorio (niveles ISCED 0-2), porcentaje éste superior a la media de UE-28 (17,2%) y a los ratios existentes en Flandes, Escocia o especialmente Baviera (14,5%, 12,0% y 9,7%, respectivamente). La CAPV cuenta con el mayor porcentaje de población entre 30 y 34 años con titulación terciaria (56,9%), muy superior a la media europea (39,1%) y superior también a los porcentajes presentes en Baviera y Flandes (38,3% y 47,3%, respectivamente). Únicamente Escocia supera ligeramente el porcentaje vasco (59,9%).

Gráfico 4.2: Población 30-34 años, según nivel de estudios alcanzado en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%)



Fuente: Eurostat

Además, otro elemento distintivo de la realidad de la CAPV se refiere al bajo porcentaje que representa la población con estudios de formación profesional de nivel intermedio (ISCED 3-4, vía profesional), de forma que este grupo representa el 11,8% del total de jóvenes 30-34 años frente al 32,4% correspondiente a la media UE-28 o los porcentajes existentes en Flandes y especialmente en Baviera (29,9% y 49,7%, respectivamente).

Las diferencias por género no presentan niveles importantes respecto a este patrón general anteriormente identificado. En general, y para todas las regiones consideradas, se observa una mayor presencia de mujeres con niveles educativos terciarios y una menor presencia de niveles educativos de formación profesional o puramente obligatorios en comparación con sus colegas masculinos. La única excepción reseñable a esta regla se observa en Baviera, donde el porcentaje de hombres del segmento de edad 30-34 años con estudios universitarios es superior al correspondiente a las mujeres, en tanto que éstas cuentan con una mayor presencia de estudios intermedios de carácter profesional. Además, y entre las mujeres, es posible detectar una especial mayor presencia de mujeres universitarias en la CAPV (hasta un 64,9% del total de mujeres entre los 30 y 34 años) y una menor presencia de mujeres jóvenes con estudios de formación profesional de nivel intermedio (ISCED 3-4), concretamente del 7,1% frente a porcentajes que cuatuplican este ratio en la UE-28 y Flandes o casi septuplican en el caso de Baviera.

Cuadro 4.4: Población joven de 30-34 años por género, según nivel de estudios alcanzado, en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%)

	UE-28	Baviera	Escocia	Flandes	CAPV
Hombres					
Educación terciaria (niveles ISCED 5-8)	34,4	39,9	58,0	40,6	48,7
Educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria (niveles ISCED 3 y 4), vía educación general	10,8	2,4	11,0	6,7	8,3
Educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria (niveles ISCED 3 y 4), vía profesional	35,4	48,2	16,0	35,9	16,6
Sin estudios, educación primaria y secundaria obligatoria (niveles ISCED 0-2)	19,0	9,4	14,9	16,8	26,3
Mujeres					
Educación terciaria (niveles ISCED 5-8)	43,9	36,7	61,8	54,0	64,9
Educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria (niveles ISCED 3 y 4), vía educación general	11,2	2,3	16,7	9,9	11,1
Educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria (niveles ISCED 3 y 4), vía profesional	29,4	51,2	12,2	23,9	7,1
Sin estudios, educación primaria y secundaria obligatoria (niveles ISCED 0-2)	15,3	9,9	9,3	12,2	17,0

Fuente: Eurostat

Por su parte, y tomando como referencia los datos de abandono escolar prematuro, se puede observar que la tasa correspondiente a la CAPV para el año 2016 es del 7,9% (dato procedente de Eurostat), donde este porcentaje es menor que el dato correspondiente a la media de la UE-28 y a Escocia (10,7% y 13,1%, respectivamente), pero algo mayor que las tasas existentes en Baviera y Flandes (7,6% y 6,8%, respectivamente).

Cuadro 4.5: Tasa de abandono escolar prematuro (18-24 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV 2002-2016

Años	UE-28			Baviera			Escocia			Flandes			CAPV		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
2002	17,0	19,0	14,9	11,9	12,3	11,4	14,3	15,4	13,2	11,7	14,4	8,8	13,4	17,3	9,3
2005	15,7	17,7	13,7	11,2	10,6	11,8	9,8	10,2	9,5	10,7	13,3	8,1	14,7	19,2	9,9
2010	13,9	15,8	11,9	9,2	9,5	8,9	13,8	15,2	12,5	9,6	11,4	7,7	13,1	13,7	12,6
2011	13,4	15,3	11,5	9,0	10,1	7,9	14,6	15,6	13,5	9,6	12,1	7,0	13,8	14,2	13,4
2012	12,7	14,5	10,9	7,3	7,9	6,7	12,6	12,7	12,6	8,7	10,5	6,8	12,4	13,0	11,8
2013	11,9	13,6	10,2	7,1	7,4	6,8	10,9	11,0	10,9	7,5	9,3	5,7	9,9	12,4	7,3
2014	11,2	12,8	9,6	6,3	6,5	6,1	12,0	13,9	10,2	7,0	8,3	5,7	9,4	11,8	7,0
2015	11,0	12,4	9,5	6,2	6,7	5,7	10,6	10,5	10,7	7,2	8,6	5,8	9,7	11,9	7,4
2016	10,7	12,2	9,2	7,6	8,3	6,7	13,1	13,4	12,8	6,8	8,5	5,1	7,9	10,7	5,0

T: Total; H: hombres; M: Mujeres

Fuente: Eurostat

Con datos desagregados por género, es posible apreciar que en la CAPV, al igual que en el resto de regiones de referencia, la tasa de abandono escolar prematuro es superior en hombres que en mujeres. También desde el enfoque de género, la CAPV tiene un mejor desempeño que la media UE-28, tanto entre los hombres, aunque el dato sea cercano a la media (12,2% en la UE-28, 10,7% en la CAPV), como especialmente en el caso de las mujeres (9,2% frente a 5,0%, respectivamente).

Los datos del período 2002-2016 muestran una tendencia descendente en la tasa de abandono escolar en todas las regiones europeas analizadas y el conjunto de la UE-28, aunque conviene resaltar los resultados obtenidos por Baviera, Flandes y la CAPV, que desde el 2002 en adelante han conseguido prácticamente reducir a la mitad sus tasas, tanto en hombres como en mujeres.

c) Tardía incorporación de la juventud vasca al mercado laboral, reflejada en menores tasas de actividad entre las personas más jóvenes en comparación con otras regiones europeas de referencia

Un elemento distintivo de la realidad laboral de las personas jóvenes vascas se refiere a sus bajas tasas de actividad. En este sentido, la información disponible muestra que las tasas de actividad de las personas jóvenes vascas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años son, para el año 2016, del 26,8% frente a porcentajes muy superiores tanto en la UE-28 (41,5%) como entre las regiones europeas de referencia (60,8%, 54,5% en Escocia y Baviera, respectivamente, o 31,4% en el caso de Flandes).

Cuadro 4.6: Tasas de actividad (15-24 años y 25-34 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2010-2016

Años	UE-28			Baviera			Escocia			Flandes			CAPV		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
15-24 años															
2010	42,8	45,9	39,6	55,4	57,7	53,0	63,0	63,9	62,1	34,1	36,2	31,9	35,3	35,9	34,7
2011	42,4	45,4	39,4	56,0	58,5	53,4	63,8	66,2	61,3	33,7	34,7	32,6	36,4	35,0	37,9
2012	42,3	45,1	39,3	55,3	58,2	52,4	63,6	67,2	60,0	32,3	36,0	28,4	33,3	35,1	31,5
2013	42,0	44,7	39,1	56,0	58,2	53,6	63,4	64,8	62,0	33,2	35,0	31,3	30,5	32,7	28,2
2014	41,6	44,3	38,8	55,5	57,8	53,1	61,7	61,8	61,6	32,2	34,4	30,0	26,4	26,7	26,0
2015	41,5	44,1	38,7	54,4	55,9	52,7	65,7	65,2	66,3	32,9	35,9	29,8	27,6	28,8	26,3
2016	41,5	43,9	38,9	54,5	55,4	53,4	60,8	61,0	60,5	31,4	33,8	29,0	26,8	28,7	24,9
25-34 años															
2010	84,4	91,4	77,3	85,9	92,4	79,4	84,9	91,5	78,5	91,2	94,4	87,8	89,6	93,0	86,1
2011	84,3	91,0	77,5	86,7	92,0	81,4	85,9	91,3	80,8	89,8	93,5	85,9	89,8	93,0	86,4
2012	84,5	91,1	77,8	87,3	93,1	81,4	86,1	92,3	80,1	89,7	93,2	86,2	90,2	93,1	87,1
2013	84,4	90,8	77,9	87,4	93,3	81,6	86,8	93,2	80,6	89,3	93,5	85,0	89,6	93,0	86,2
2014	84,4	90,7	78,1	87,1	92,1	82,1	87,5	93,4	81,8	89,9	93,3	86,5	90,4	92,7	88,2
2015	84,1	90,4	77,8	87,3	92,5	82,1	86,8	92,4	81,5	88,8	92,5	85,2	89,1	91,4	86,8
2016	84,0	90,4	77,6	86,7	91,5	81,7	84,7	90,7	78,9	89,0	92,4	85,5	88,9	90,3	87,5

Fuente: Eurostat

Mientras, estas importantes diferencias se corrigen posteriormente hasta desaparecer en el caso de las personas jóvenes entre 25 y 34 años, para quienes son prácticamente similares entre todas las regiones consideradas y superiores en todos los casos al 85%. Esta situación se explica fundamentalmente por la tardía incorporación de las personas jóvenes vascas al mercado laboral. Por el contrario, en regiones como Escocia o Baviera, los datos muestran que las personas jóvenes se incorporan activamente al mercado laboral a edades más tempranas, fundamentalmente combinando estudios con empleo remunerado.

Además, y desde un punto de vista temporal, puede afirmarse que esta tendencia hacia la tardía incorporación laboral de las personas jóvenes vascas se ha exacerbado en los últimos años, y que se refleja en tasas de actividad decrecientes entre los/as más jóvenes (15-24 años) frente a comportamientos más sostenidos en el resto de regiones europeas consideradas. Por su parte, la distinción por género muestra que, en general, las tasas de actividad femenina son inferiores a las masculinas independientemente de la región o la edad, aunque los datos muestran que la tasa de actividad entre los/as más jóvenes vascos es siempre inferior a la de sus homólogos/as de otras regiones europeas, independiente de consideraciones de género.

d) *Relativamente baja presencia de “Ni-nis” entre la juventud vasca*

Con respecto al porcentaje de jóvenes entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan (Ni-Nis¹¹⁵) en la CAPV y su comparación con las regiones de referencia, en general puede decirse que esta situación afectaba en la CAPV al 7,5% de este grupo de edad (dato para el año 2016), porcentaje éste inferior a la media de la UE-28 (11,5%) y menor o en línea con las regiones de referencia analizadas, excepción hecha de Baviera cuyos indicadores de Ni-Nis son ciertamente muy bajos (4,6% en el 2016). Esta relativamente baja presencia de Ni-Nis en la CAPV es especialmente clara entre el colectivo de mujeres (con porcentajes muy similares a los de Baviera), mientras que entre el colectivo masculino la CAPV presenta indicadores peores que regiones como Flandes o Baviera, pero mejores que los correspondientes a Escocia.

Cuadro 4.7: Porcentaje de Ni-Nis (15-24 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2010-2016

Años	UE-28			Baviera			Escocia			Flandes			CAPV		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
2010	12,8	12,3	13,2	5,7	4,8	6,6	15,1	13,6	16,6	7,5	7,5	7,4	9,9	9,5	10,3
2011	12,9	12,6	13,3	5,4	4,5	6,3	15,2	15,0	15,4	8,5	8,5	8,4	10,9	10,5	11,4
2012	13,2	12,9	13,4	5,1	4,5	5,7	14,6	13,2	16,1	9,2	9,4	9,0	11,8	11,9	11,7
2013	13,0	12,8	13,2	4,1	3,3	4,9	12,5	10,9	14,0	10,5	10,8	10,1	10,0	12,2	7,7
2014	12,5	12,3	12,7	3,9	3,1	4,8	12,2	11,3	13,2	9,8	9,9	9,6	9,5	10,6	8,4
2015	12,0	11,8	12,3	3,8	3,3	4,4	10,3	9,7	10,9	9,5	10,0	8,9	9,6	10,9	8,3
2016	11,5	11,2	11,9	4,6	4,1	5,2	11,9	11,1	12,7	7,5	8,0	7,0	7,5	9,2	5,7

Fuente: Eurostat

Por su parte, un análisis de la evolución temporal de la presencia de estos Ni-Nis entre el 2010 y 2016 permite comprobar una tendencia a la baja en las diferentes regiones, excepción hecha de Flandes (donde, aunque con altibajos intermedios, el porcentaje de Ni-Nis es el mismo en 2010 y 2016). La distinción por género muestra en general una tendencia a la baja en ambos casos, detectable en todas las regiones, aunque con variaciones puntuales.

e) *Peores indicadores de la CAPV en tasas de empleo y paro juvenil frente a las regiones de referencia*

Por lo que hace referencia a los principales indicadores de empleo juvenil, los datos disponibles¹¹⁶ muestran una realidad ciertamente difícil en la CAPV con relación a las regiones europeas de referencia. En este sentido, y por lo que se refiere a la tasa de empleo juvenil (15-24 años), la CAPV presenta los peores indicadores relativos, con una tasa cifrada en 17,5% (dato para 2016), la cual es prácticamente la mitad de la tasa de la UE-28 y muy alejada de las correspondientes a Escocia o Baviera (53,3% y 52,1%, respectivamente) e inferior también a la flamenca (27,0%).

Por su parte, y por lo que hace referencia a los datos referidos a paro juvenil (15-24 años), la tasa correspondiente a la CAPV alcanza un 34,9% (dato para 2016 también), el doble que la tasa de la UE-28 y muy alejada nuevamente tanto de las tasas de Escocia y Flandes (12,3% y 14,1%, respectivamente) como, especialmente, de la tasa de desempleo juvenil bávara, cifrada en un escaso 4,4%.

¹¹⁵ El numerador del indicador se refiere a las personas de 15 a 24 años que cumplen las dos condiciones: no están empleadas (es decir, desempleadas o inactivas según la definición de la Organización Internacional del Trabajo) y no han recibido ninguna educación o formación en las cuatro semanas anteriores a la encuesta. El denominador es la población total del mismo grupo de edad y sexo, excluyendo a los/as encuestados/as que no han respondido a la pregunta “participación en la educación regular y formación”.

¹¹⁶ La información de Eurostat a este respecto se refiere únicamente al segmento de personas de 15 a 24 años.

Cuadro 4.8: Tasas de empleo y desempleo juvenil 15-24 años, en las regiones de referencia y la CAPV, 2010-2016 (%)

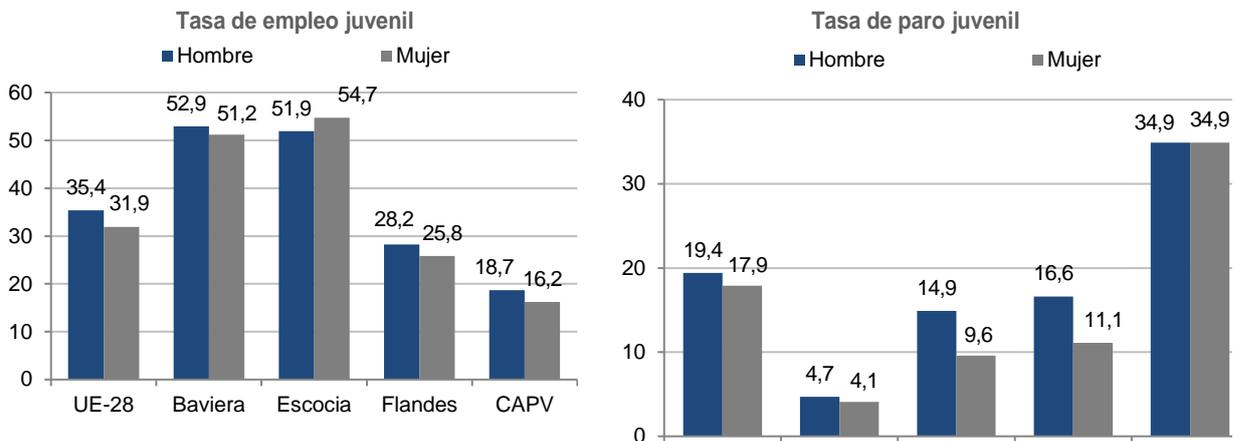
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de empleo							
UE-28	33,7	33,2	32,4	32,0	32,4	33,0	33,7
Baviera	51,8	53,0	52,4	53,3	53,0	52,1	52,1
Escocia	50,6	49,9	49,9	51,3	51,4	56,5	53,3
Flandes	28,8	29,4	28,1	27,7	27,0	27,9	27,0
CAPV	24,5	24,0	19,1	16,3	14,5	16,4	17,5
Tasa de desempleo							
UE-28	21,2	21,8	23,3	23,8	22,2	20,4	18,7
Baviera	6,5	5,4	5,3	4,8	4,4	4,2	4,4
Escocia	19,7	21,7	21,6	19,1	16,7	14,0	12,3
Flandes	15,6	12,7	12,8	16,6	16,1	15,2	14,1
CAPV	30,6	34,1	42,7	46,5	45,0	40,4	34,9

Fuente: Eurostat

Mientras, un análisis de la evolución de ambas variables entre 2010 y 2016 muestra, en líneas generales, un empeoramiento de las tasas de empleo y paro juvenil para la CAPV en el período considerado, que contrasta con una mejor evolución o mantenimiento de los ratios existentes en el resto de las regiones europeas de referencia. Mención especial merece el caso de Escocia, cuya tasa de empleo juvenil ha pasado del 50,6% en 2010 a un 53,3% en 2016, complementado además con un descenso de la tasa de paro juvenil desde un 19,7% a un 12,3%, también para los mismos años. Frente a este positivo comportamiento, tanto las tasas de empleo como desempleo juvenil vascas han experimentado un empeoramiento entre los años 2010 y 2016, que no obstante están registrando una ligera mejoría desde 2012-2013 en adelante.

Por su parte, la diferenciación por género muestra (datos para el año 2016) que tanto en la UE-28 como en Baviera, Flandes y la CAPV, la tasa de empleo juvenil es superior entre los hombres, frente a la situación inversa en el caso de Escocia. Por lo que se refiere a las tasas de desempleo juvenil, tanto en el conjunto de la UE-28 como en todas las regiones consideradas las tasas masculinas son superiores a las femeninas. En cualquier caso y con independencia del género considerado, las tasas de desempleo juvenil de la CAPV son ostensiblemente peores frente a las de las otras regiones. Así, y focalizando por ejemplo la atención en el colectivo juvenil femenino, la tasa de desempleo de la CAPV fue en 2016 del 34,9%, muy superior a los ratios correspondientes a Flandes, Escocia o especialmente Baviera (11,1%, 9,6% y 4,1%, respectivamente).

Gráfico 4.3: Tasa de empleo y paro juvenil (15-24 años) por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%)

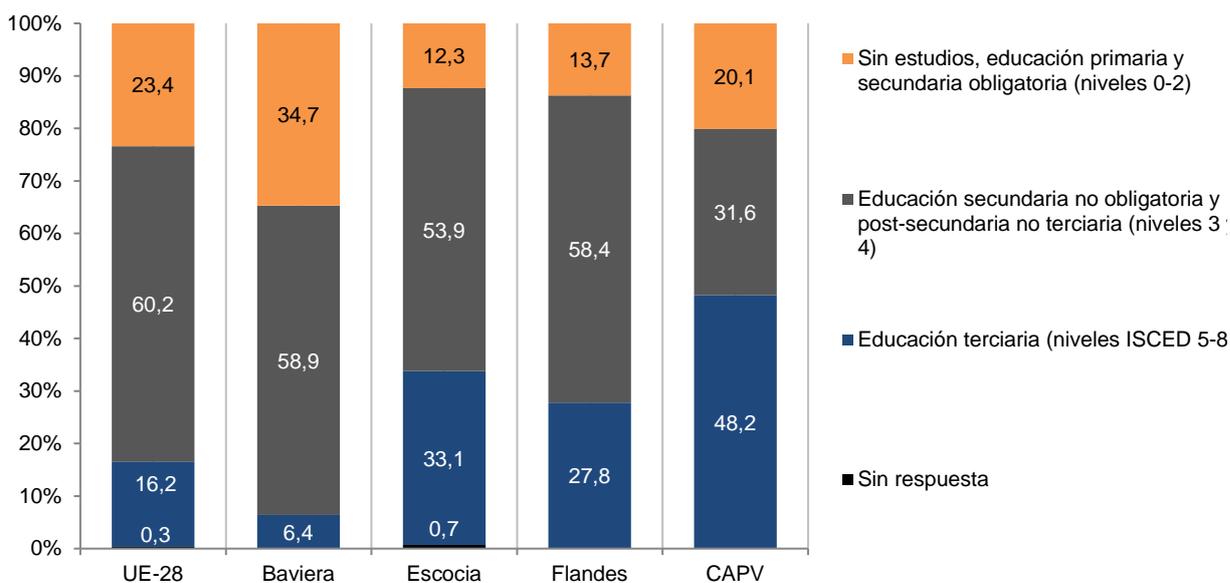


Fuente: Eurostat

f) Otros indicadores relevantes: calidad del empleo y calidad de vida de la juventud

Por lo que se refiere a otros indicadores relevantes relativos a la calidad del empleo, es posible comprobar la fuerte presencia en el caso de la CAPV de empleados/as jóvenes con titulación terciaria (48,2% entre las personas jóvenes ocupadas de 15-24 años en el 2016), porcentaje que supera los datos correspondientes a las otras regiones europeas de referencia (33,1% y 27,8% en el caso de Escocia y Flandes y muy superior con relación a la situación de Baviera, donde únicamente un 6,4% de las personas jóvenes ocupadas de esta franja de edad tienen un nivel de estudios terciario). Por el contrario, resulta reseñable subrayar la elevada presencia de personas jóvenes trabajando en las tres regiones europeas de referencia con estudios de nivel ISCED 3 y 4 (educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria), en los tres casos superior al 50% frente al 31,6% en el caso de la CAPV. Llama además la atención el elevado porcentaje de personas jóvenes trabajando en Baviera con niveles de estudios únicamente obligatorios (34,7%), muy superior a la media europea y a la media de la CAPV (23,4% y 20,1%, respectivamente).

Gráfico 4.4: Población ocupada joven 15-24 años según nivel de estudios, en las regiones de referencia y la CAPV, 2016 (%)



Fuente: Eurostat

Por lo que hace referencia a las horas medias trabajadas a la semana por parte de las personas jóvenes ocupadas jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años, la información disponible para el año 2016 permite observar que son precisamente las personas jóvenes vascas quienes trabajan el menor número de horas medias semanales (28,2 horas), cantidad ésta muy inferior tanto a la media de la UE-28 (32,1 horas) como a los datos correspondientes a las tres regiones de referencia (33 horas en el caso de Escocia y en torno a las 36-37 horas en el caso de Flandes y Baviera). Por su parte, es precisamente la CAPV la región donde el número de horas medias trabajadas ha caído más entre los años 2002 y 2016 (de las 36,5 horas en 2002 a las 28,2 horas en 2016), mientras que en las otras regiones de referencia esta bajada en el número de horas no ha sido tan acusada.

Cuadro 4.9: Número de horas medias trabajadas por el empleo joven (15-24), total y por género, en las regiones de referencia y la CAPV, 2002-2016

Hombres	2002			2005			2010			2016		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE-28	35,3	37,1	33,3	34,6	36,5	32,2	33,2	35,2	30,8	32,1	34,1	29,8
Baviera	36,5	37,5	35,2	36,1	37,2	34,8	35,6	36,6	34,2	34,7	35,9	33,4
Escocia	32,5	36,3	28,7	31,3	34,2	28,4	29,8	32,5	27,1	30,2	33,0	27,5
Flandes	37,1	38,1	35,8	35,6	37,4	33,5	35,6	37,5	33,4	34,7	36,9	32,2
CAPV	36,5	37,5	35,0	33,8	36,1	31,2	31,0	32,3	29,8	28,2	30,4	25,8

Fuente: Eurostat

Mientras, la distinción por género muestra que en todas las regiones analizadas se repite el hecho de que las mujeres jóvenes trabajan menos horas a la semana que los hombres, aunque es precisamente la CAPV la región donde tanto unas como otros presentan las menores horas trabajadas (datos para el 2016).

Con respecto a las condiciones de trabajo con las que cuentan las personas jóvenes empleadas vascas en comparación con las otras regiones europeas de referencia, la información para una serie de indicadores de interés (formación en el puesto de trabajo, posibilidad de perder el puesto de trabajo, presencia de contratos temporales, presencia de salarios congelados) sólo se encuentra disponible a nivel nacional, no existiendo datos comparables a nivel regional. En este sentido, y en primer lugar, únicamente un 27% de las personas jóvenes trabajadoras españolas menores de 35 años recibió formación en los últimos 12 meses, frente a porcentajes que doblan este ratio en el resto de países/regiones considerados. Por su parte, y con relación a la posibilidad de perder el puesto de trabajo en un plazo medio, sólo el 10% o el 19% de las personas alemanas o belgas trabajadoras jóvenes contempla esa posibilidad, respectivamente, porcentaje que alcanza al 34% en el caso de España. Mientras, el porcentaje de jóvenes con un contrato temporal es muy elevado en España (35%) comparado con el 19% correspondiente a la UE-28, el 8,0% en el caso del Reino Unido o el 14-15% en los casos de Alemania y Bélgica. Similares posiciones para las personas trabajadoras jóvenes españolas pueden detectarse en otros indicadores disponibles, tales como el porcentaje de trabajadores jóvenes que consideran difícil la posibilidad de encontrar un trabajo de similar salario en caso de perder su puesto de trabajo (38% frente a valores medios del 25% en los tres países de referencia considerados) o el porcentaje que señala que sus salarios no han cambiado/han decrecido en los últimos 12 meses (83% del total de personas jóvenes trabajadoras españolas frente al 53-54% en el caso de Alemania o el Reino Unido o el 69% en el caso belga).

Cuadro 4.10: Condiciones de trabajo asociados a los trabajadores jóvenes (menores de 35 años), en países europeos, 2015

	UE-28	Alemania	Reino Unido	Bélgica	España
% de trabajadores jóvenes formados en el trabajo en los últimos 12 meses	42,0	49,0	59,0	41,0	27,0
% de trabajadores jóvenes que sugieren la posibilidad de perder su puesto de trabajo en los próximos seis meses	19,0	10,0	12,0	19,0	34,0
% de trabajadores jóvenes con un contrato temporal	19,0	14,0	8,0	15,0	35,0
% de trabajadores jóvenes que consideran difícil la posibilidad de encontrar un trabajo de similar salario en caso de perder su puesto de trabajo	30,0	23,0	27,0	29,0	38,0
% de trabajadores jóvenes cuyos salarios no han cambiado/han decrecido en los últimos 12 meses	63,0	53,0	54,0	69,0	83,0
% de trabajadores jóvenes satisfechos o muy satisfechos con sus condiciones de trabajo actuales	87,0	91,0	89,0	89,0	80,0
% de trabajadores jóvenes que reconocen compaginar bien o muy bien su trabajo con compromisos sociales y /o familiares fuera del trabajo	82,0	84,0	80,0	84,0	76,0

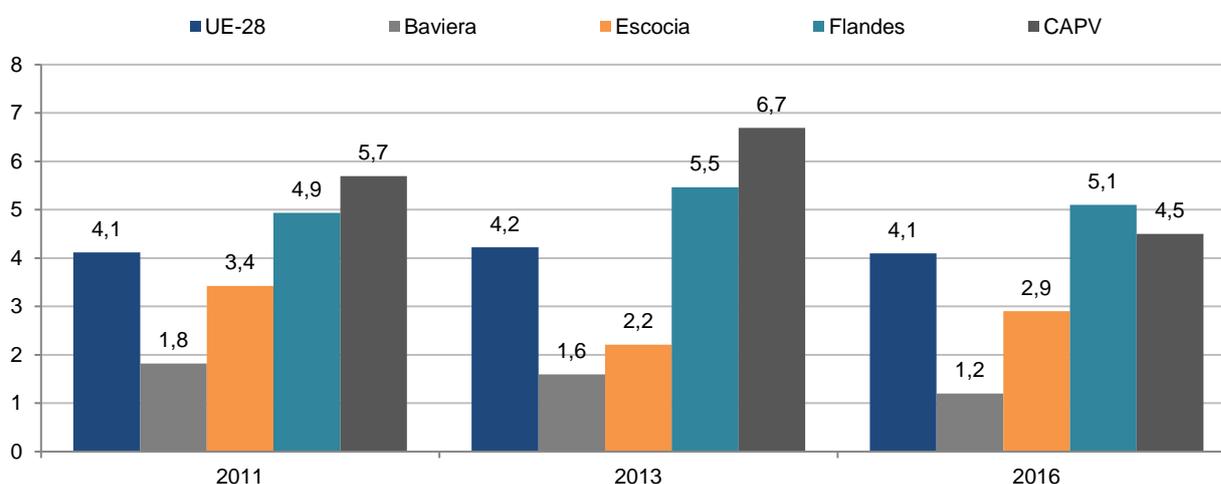
(*) Los datos regionales presentados corresponden al conjunto del país respectivo.

Fuente: Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo 2015.

Por el contrario, otros indicadores relativos a satisfacción con sus condiciones de trabajo o con la posibilidad de compaginar trabajo y otros compromisos personales muestran porcentajes elevados en el caso de las personas jóvenes españolas, aunque en todo caso inferiores a los de sus homólogos/as de otros países de referencia. Así, hasta un 83% de las personas jóvenes trabajadoras españolas sugieren estar satisfechos/as o muy satisfechos/as con sus condiciones de trabajo actuales, frente a porcentajes que superan prácticamente el 90% en el resto de países considerados.

Finalmente, y por lo que hace referencia a la presencia del autoempleo entre las personas jóvenes vascas, los datos disponibles muestran que es precisamente la CAPV, junto con Flandes, la región donde el porcentaje de autoempleados/as es mayor con relación al total de personas jóvenes ocupadas (4,5% frente al 5,1% de Flandes, el 2,9% de Escocia o el 1,2% de Baviera, datos para el 2016).

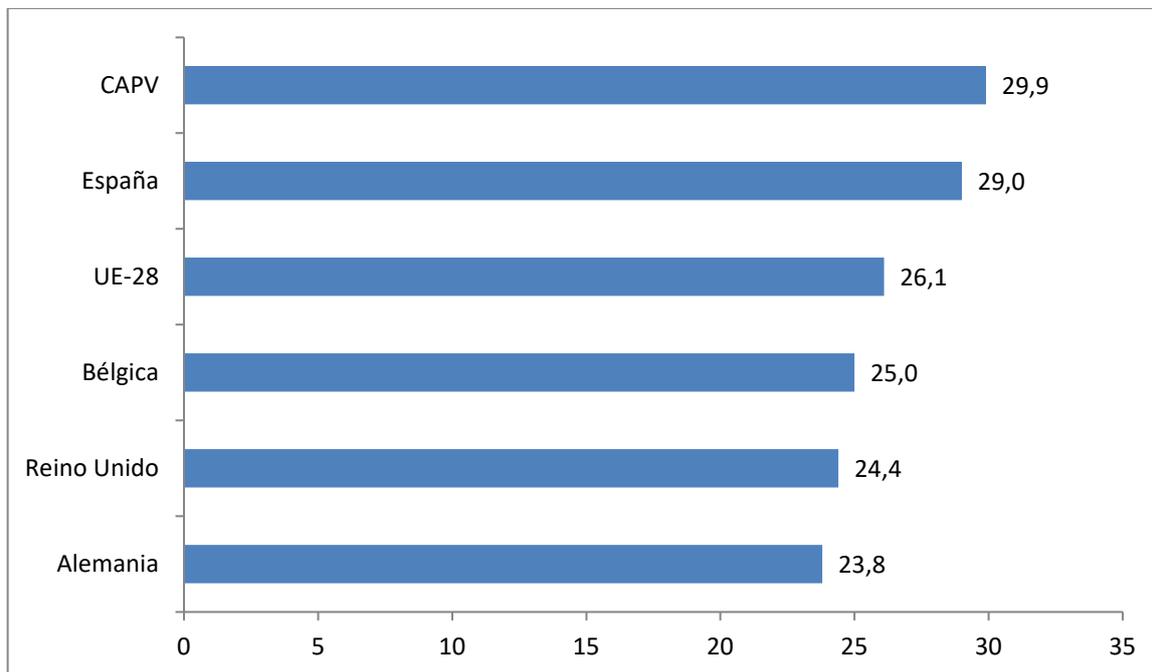
Gráfico 4.5: *Porcentaje de personas jóvenes (15-24 años) autoempleadas sobre el total de personas jóvenes ocupadas, en las regiones de referencia y la CAPV, 2011-2016*



Fuente: Eurostat

Por otro lado, y por lo que hace referencia a de calidad de vida de las personas jóvenes, la información disponible referida a diversos indicadores (edad media de emancipación, dificultades económicas familiares, estado de salud, integración social, optimismo respecto al futuro) muestra una situación dispar de la CAPV respecto a las otras regiones a estudio. En este sentido, y en primer lugar, la edad media de emancipación de la población vasca se sitúa en los 30 años (29,9 exactamente), casi cuatro años más tardía que la media europea (26,1) y más alejada aún de la edad media correspondiente a Bélgica, Reino Unido y Alemania (25,0, 24,4 y 23,8 años, respectivamente).

Gráfico 4.6: Edad media de emancipación de la juventud en la CAPV y países europeos



Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud, Diagnóstico de la situación de la juventud en Euskadi 2017, basado en datos de EUSTAT y EUROSTAT

Por su parte, otros indicadores de calidad de vida a nivel estatal muestran una perspectiva dispar de la situación de las personas jóvenes en los países de estudio. Así, y por el lado positivo, la juventud española sugiere tanto un estado de salud percibido como un grado de integración social mayores que en los otros casos. En este sentido, hasta un 90% y un 89% de las personas jóvenes españolas entre 18 y 24 años y los 25-34 años sugieren un estado de salud bueno o muy bueno, en tanto que un 73% y un 71% en las mismas edades dicen sentirse bien integradas en el área en la que viven. Estos porcentajes son superiores tanto a la media europea como a la media correspondiente a los tres países a estudio.

Cuadro 4.11: Condiciones de vida asociadas a los jóvenes (18-24 años y 25-34 años) en países europeos, 2012

	UE-28		Alemania		Reino Unido		Bélgica		España	
	18-24 años	25-34 años	18-24 años	25-34 años	18-24 años	25-34 años	18-24 años	25-34 años	18-24 años	25-34 años
% de jóvenes que viven en familias con dificultades graves o muy graves para llegar a fin de mes	15	18	15	14	13	11	15	10	18	20
% de jóvenes que sugieren un estado de salud propio bueno o muy bueno	86	84	83	86	79	74	82	82	90	89
% de jóvenes que se sienten bien integrados en el área en la que viven	69	58	44	44	41	48	54	52	73	71
% de jóvenes que ven el futuro con optimismo	69	62	83	73	78	68	67	66	65	66

(*) Los datos regionales presentados corresponden al conjunto del país respectivo.

Fuente: Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), Encuesta Europea sobre la calidad de vida 2012.

Por el contrario, la población joven española apunta mayores dificultades económicas familiares y un menor optimismo respecto al futuro en comparación con la media europea y los países a estudio. Así, en España un 18% y un 20% de personas con edades entre los 18-24 y los 25-34 años viven en familias con dificultades graves o muy graves para llegar a fin de mes, porcentajes superiores a los valores correspondientes a Alemania (15% y 14%, respectivamente), Bélgica (15% y 10%, respectivamente) o

Reino Unido (13% y 11%, respectivamente). Por su parte, un 65% y un 66% de las personas jóvenes en España en los mismos rangos de edad ven el futuro con optimismo. Estos porcentajes son relativamente similares a los correspondientes a Bélgica (67% y 66%, respectivamente), pero inferiores a los correspondientes a Reino Unido (78% y 68%, respectivamente) y especialmente Alemania (83% y 73%, respectivamente).

4.4 PRINCIPALES POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS EN LAS REGIONES DE REFERENCIA DIRIGIDAS A FOMENTAR EL EMPLEO JUVENIL

4.4.1 Introducción

El presente apartado se propone presentar tanto las principales instituciones regionales activas en la temática del empleo juvenil como las principales líneas estratégicas desarrolladas en esta temática desde el ámbito regional. Este análisis se detalla para cada una de las tres regiones europeas de referencia (Baviera, Flandes y Escocia).

4.4.2 Principales políticas y estrategias desarrolladas en Baviera

a) Principales Instituciones de Baviera activas en la temática del empleo juvenil

Las principales instituciones del Gobierno bávaro activas en la temática del empleo juvenil son básicamente dos, esto es, el **Ministerio Bávaro para el Trabajo, la Familia y la Integración**¹¹⁷ y el **Ministerio Bávaro para la Formación, la Cultura, la Ciencia y el Arte**¹¹⁸. El primero se encarga de las políticas de trabajo y de formación profesional de Baviera, mientras que el segundo es responsable de las políticas educativas y formativas del Land, entre otras responsabilidades. Además de estas dos grandes instituciones, conviene subrayar las actividades a nivel regional del Centro Bávaro para la Familia y lo Social¹¹⁹, encargado de la implementación y gestión de diversos programas carácter social en general y especialmente varios dirigidos a jóvenes con especiales dificultades en su inserción laboral. Además de estas entidades públicas regionales, resulta necesario destacar las actividades realizadas por la **Agencia Alemana de Empleo**¹²⁰, encargada de la gestión y el impulso a las diversas políticas activas de empleo que se desarrollan en Alemania. Precisamente, la Agencia Alemana de Empleo realiza un conjunto amplio de actividades ligadas con la orientación, asesoramiento, intermediación e inserción laboral, tanto dirigidos a las personas paradas propiamente como a otros colectivos (ocupados/as, jóvenes estudiantes, empresas, etc).

Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration



Finalmente, y además de estas entidades públicas, conviene subrayar las actividades realizadas por la **Agrupación Bávara de la Juventud**¹²¹, entidad que engloba a las diversas entidades bávaras del tercer sector (ONGs) que representan los intereses

¹¹⁷ Ministerio Bávaro para el Trabajo, la Familia y la Integración ("Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration"), <http://www.stmas.bayern.de/index.php>

¹¹⁸ Ministerio Bávaro para la Formación, la Cultura, la Ciencia y el Arte, ("Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst"), <https://www.km.bayern.de/>

¹¹⁹ Centro Bávaro para la Familia y lo Social ("Zentrum Bayern Familie und Soziales"), <http://www.zbfs.bayern.de/>

¹²⁰ Agencia Alemana de Empleo ("Bundesagentur für Arbeit"), <https://www.arbeitsagentur.de/>

¹²¹ Círculo Bávaro de la Juventud ("Bayerischer Jugendring"), <https://www.bjr.de/>

de los niños y la juventud de Baviera. Esta Agrupación es uno de los principales interlocutores del Gobierno bávaro en lo relativo al diseño e implementación de las políticas regionales dirigidas a la infancia y la juventud.

b) Principales líneas estratégicas del Gobierno regional en favor del empleo juvenil

Contrariamente a lo que ocurre en otras regiones y países europeos, el Gobierno Bávaro no cuenta con una estrategia ad-hoc dedicada a combatir el problema del desempleo juvenil. Dicho esto, el Gobierno del Land, fundamentalmente a través del Ministerio Bávaro para el Trabajo, la Familia y la Integración, tiene firmado desde mayo del 2008 con el Servicio Alemán de Empleo un “Acuerdo para la Lucha contra el Paro Juvenil”¹²², posteriormente ratificado en 2010 con una declaración conjunta denominada “Preparados/as para el Futuro-Oportunidades para todos/as las personas jóvenes de Baviera-Reducción Sostenida de la Tasas de Paro Juvenil”¹²³. Esta declaración conjunta se propone combatir el problema del desempleo juvenil y de larga duración, a través del desarrollo de un conjunto de iniciativas comunes realizadas en colaboración con los organismos representativos de las personas jóvenes bávaras, teniendo siempre en cuenta las previsiones demográficas existentes y las necesidades crecientes de personal cualificado del mercado laboral de Baviera.

Fit für die Zukunft -
Chancen für alle jungen Menschen in
Bayern

Nachhaltige Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit

Gemeinsame Erklärung

Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Obviamente, la extraordinaria situación que vive el mercado laboral de la región en la actualidad (caracterizado por tasas de paro generales por debajo del 3% y tasas de paro juvenil inferiores al 5%) ha recomendado al gobierno bávaro focalizar su atención exclusivamente en aquellos colectivos que sufren especiales dificultades de inserción laboral (jóvenes con problemas sociales de integración, jóvenes sin estudios, refugiados/as, personas jóvenes paradas de larga duración, etc), básicamente a través del fomento de la formación y el acompañamiento social y personal de estos colectivos en su proceso de inserción laboral.



Por otro lado, el Gobierno de Baviera adoptó en 2013 el “Programa para la Infancia y la Juventud del Gobierno de Baviera”¹²⁴. Este programa establece las principales líneas de actuación que deben guiar la acción del Gobierno bávaro en los próximos años en la temática infantil y juvenil. En concreto, y en el ámbito del empleo juvenil, el Programa establece la necesidad de focalizar la atención del Gobierno en aquellos niños/as y jóvenes más desfavorecidos y que presentan una mayor dificultad de inserción laboral (jóvenes en situación de riesgo y de exclusión social, hijos/as de personas refugiadas, niños/as y jóvenes con dificultades académicas especiales, etc). Para ello, el programa sugiere la necesidad de adoptar un enfoque holístico que aborde todas las situaciones problemáticas pero que, al mismo tiempo, esté adaptado a las necesidades

¹²² Acuerdo para la Lucha contra el Paro Juvenil (“Vereinbarung zur Bekämpfung und Vermeidung der Jugendarbeitslosigkeit in Bayern”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeitsvereinb-2008.pdf

¹²³ Preparados para el Futuro-Oportunidades para todas las personas jóvenes de Baviera- Reducción de la Tasas de Paro Juvenil (“Fit für die Zukunft – Chancen für alle jungen Menschen in Bayern – Nachhaltige Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeitsffdz-beispielsammlung.pdf

¹²⁴ Programa para la Infancia y la Juventud del Gobierno de Baviera (“Kinder- und Jugendprogramm der Bayerischen Staatsregierung”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/jugend/kinder-und-jugendprogramm-2013.pdf

particulares de cada individuo, donde la estrategia central pasa por dotar a los niños y niñas y jóvenes de niveles formativos que favorezcan su integración social a través del empleo.

Ligado con lo anterior, el Gobierno bávaro cuenta desde hace más de 21 años con el “**Fondo para el Mercado de Trabajo**”¹²⁵. Este Fondo, que en el año 2017 cuenta con un presupuesto neto de 8,3 millones de euros, se encarga de apoyar económicamente proyectos y medidas ad-hoc e innovadoras que traten de dar respuesta a las principales necesidades del mercado laboral bávaro, básicamente a través de la mejora de la cualificación y la promoción del empleo. Las personas beneficiarias de las medidas pueden ser entidades diversas (ONGs, centros educativos, entidades sectoriales, etc). En el año 2016, el Fondo apoyó un total de 16 proyectos seleccionados. Precisamente, la selección de estos proyectos se realiza de manera colegiada en la que participan diversas instituciones tales como el propio Gobierno bávaro, las Cámaras de Comercio e Industria Bávaramas o la Confederación de Sindicatos bávaros, entre otros.

Por otro lado, y al igual que en el resto de los estados alemanes, Baviera presta una especial atención hacia las actividades educativas y formativas iniciales, con especial atención hacia el sistema de formación profesional en general y dual en particular. Una buena prueba de ello corresponde a la así denominada “**Alianza para la Formación Profesional en Baviera**”¹²⁶. Esta Alianza, desarrollada a instancias del Gobierno bávaro con la participación activa de los principales agentes sociales regionales, consiste básicamente en un acuerdo firmado en septiembre del 2014, por el que los firmantes del mismo (básicamente el Gobierno regional y sus ministerios y diversos agentes sociales clave como entidades empresariales y sindicales representativas regionales y representantes de la juventud bávara) se comprometen a que todas aquellas personas jóvenes interesadas en participar en un programa dual de formación cuenten con un puesto formativo en una empresa o una alternativa similar, especialmente en lo que se refiere a aquellas personas jóvenes que presentan especiales dificultades de inserción laboral (jóvenes discapacitados/as, con pasado migratorio, refugiados/as, jóvenes con fracaso escolar o jóvenes con responsabilidades familiares), al tiempo que se satisfacen las necesidades de mano de obra especializada de la economía bávara.

4.4.3 Principales políticas y estrategias desarrolladas en Flandes

a) Principales Instituciones de Flandes activas en la temática del empleo juvenil

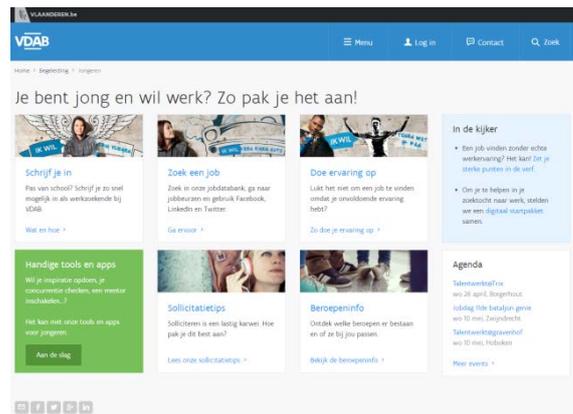
Las principales instituciones públicas flamencas con responsabilidades en la temática del empleo juvenil son varias. En este sentido, el Gobierno de Flandes¹²⁷ cuenta con dos Ministerios directamente ligados con la materia, esto es, el **Ministerio de Trabajo, Economía, Innovación y Deporte**, responsable entre otros temas de las políticas de empleo, y el **Ministerio de Educación**, responsable de toda la temática ligada con la educación y la formación inicial.

¹²⁵ Fondo para el Mercado de Trabajo (“Arbeitsmarktfonds”), <http://www.stmas.bayern.de/arbeit/fonds/>. Una evaluación de los principales resultados obtenidos por este Fondo puede verse en http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/amf-jahresbericht_kurzfassung_2015.pdf

¹²⁶ Alianza para la Formación Profesional Sólida en Baviera (“Allianz für starke Berufsbildung in Bayern”) <http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Standardartikel/Laenderinitiativen/bayern-initiative.html>

¹²⁷ Ver <http://www.flanders.be/en/authorities/members-and-responsibilities-government-flanders-2014-2019>

Por otro lado, es importante destacar las actividades del **Servicio Flamenco de Empleo**¹²⁸, el cual se encarga de la intermediación laboral y el desarrollo de políticas activas de empleo en Flandes. Conviene subrayar además que el Servicio Flamenco de Empleo cuenta con una página web dedicada exclusivamente a las personas jóvenes¹²⁹, donde se detallan diversos elementos informativos tales como recursos para encontrar un empleo, ofertas de empleo, programas de apoyo existentes para facilitar el empleo juvenil, información sobre orientación laboral y profesiones, etc.



Además de estas dos instituciones públicas, conviene subrayar finalmente las actividades desarrolladas por el **Consejo de la Juventud Flamenco**¹³⁰, órgano representativo y consultivo que realiza diversas actividades de apoyo y asesoría para con el Gobierno Flamenco en temas relativos a la niñez y las personas jóvenes en general y en temas relativos a la temática del empleo juvenil en particular.

b) *Política Flamenca de Derechos de los Niños/as y Jóvenes 2015-2019*

El documento “**Política Flamenca de Derechos de los Niños/as y Jóvenes 2015-2019**”¹³¹ recoge de manera explícita las preocupaciones y políticas que han de guiar las actividades del Gobierno flamenco con relación a la niñez y la juventud en el período 2015-2019. En concreto, el documento se estructura en torno a 24 objetivos estratégicos y 76 objetivos operacionales, además de una pléyade de acciones de acompañamiento. Los temas abordados por el documento son varios y diversos, tales como participación e información, educación (formal, informal y no formal), salud y deporte, voluntariado, inclusión social, empleo, y, finalmente, creatividad y espíritu emprendedor, entre otros.



En concreto, y con relación a la temática de empleo, el documento se propone como objetivo fundamental reducir las tasas de empleo juvenil en Flandes, superiores a la media nacional, particularmente entre las personas jóvenes con un bajo nivel educativo y aquellas que abandonan el sistema educativo sin ningún título o certificado educativo. El documento destaca la educación como medio para fortalecer y mejorar la situación laboral de las personas jóvenes y, sobre todo, superar los altos índices de desempleo juvenil. En ese sentido, el Gobierno de Flandes refuerza su apuesta por el sistema dual de formación profesional, desarrollando para este fin un marco legal claro al respecto y dotando a las empresas y las personas estudiantes de un conjunto de incentivos para fomentar su participación en este tipo de vía formativa.

Por otro lado, el documento propone reforzar las tareas de asesoramiento y orientación laboral dirigidas a los/as estudiantes flamencos/as, que les permita conocer la realidad del mercado de trabajo regional y las

¹²⁸ El nombre completo es Servicio Flamenco para la Búsqueda de Empleo y Formación Profesional (“Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding”(VDAB) <https://www.vdab.be/>

¹²⁹ Ver <https://www.vdab.be/jongeren>

¹³⁰ Consejo de la juventud Flamenco, (Vlaamse Jeugdraad), <https://vlaamsejeugdraad.be/>

¹³¹ Política Flamenca de Derechos de los Niños y Jóvenes (“Vlaams Jeugd- en kinderrechtenbeleidsplan 2015-2019”) http://www.jkp.vlaanderen/assets/downloads/JKP_summary_digital_version.pdf

diversas ocupaciones que los conforman. Finalmente, el documento apoya el desarrollo de diversos programas personalizados y dirigidos a facilitar primeras experiencias laborales a las personas jóvenes, fundamentalmente a aquellos/as que cuentan con niveles de cualificación medios o bajos y que tienen más dificultades para acceder al mercado laboral, además de favorecer el desarrollo de actividades formativas en aquellas ocupaciones en las que se detectan una importante falta de oferta de profesionales.

c) *Plan de Garantía Juvenil de Flandes*

Siguiendo la recomendación del Consejo de 22 de abril del 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, el gobierno flamenco, desarrolló a finales de ese mismo año un **Plan para la Implementación de la Garantía Juvenil** en Flandes¹³², y liderado por el Servicio Flamenco del Empleo. Este Plan, que viene a sustituir el “**Plan Flamenco de Empleo Juvenil 2007-2013**”, pone especial atención en mejorar la situación del empleo y la formación entre las personas jóvenes desempleadas de 18 a 25 años de edad, además de otros colectivos con especiales dificultades de inserción laboral (entre ellos los así denominados “Ni-Nis”). Básicamente, este Plan se propone estimular a dichos colectivos de jóvenes para que encuentren un empleo (generalmente su primer empleo) tan pronto como sea posible y proporcionarles la formación y la orientación que necesiten a largo plazo, para lo que se establecen una serie de programas y ayudas especiales que han sido posteriormente recogidas en el documento “Política Flamenca de Derechos de los Niños/as y Jóvenes 2015-2019” citado anteriormente¹³³.

Principales mejoras introducidas por la Garantía Juvenil en Flandes

- Compromiso de ofrecer un trabajo o asesoramiento personal durante los cuatro meses posteriores al registro de una persona joven desempleada en el Servicio Flamenco de Empleo.
- Mejor vinculación entre la educación y el mercado de trabajo (plan de abandono escolar, cooperación entre el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación).
- Mejor intercambio de información entre las diversas entidades públicas y privadas que trabajan con las personas jóvenes.
- Desarrollar proyectos con orientación geográfica y gestionados por autoridades locales, destinados a “localizar” a las personas jóvenes que nunca se han inscrito como solicitantes de empleo y atraerlos/as hacia el Servicio Flamenco de Empleo.
- Introducción de diversas medidas destinadas a favorecer primeras experiencias laborales entre las personas jóvenes flamencas, especialmente aquellas en situación inicial de mayor desventaja.

La evaluación del programa plantea recomendaciones en torno a tres temas: (1) alcanzar a los/as Ni-Nis: muchos/as Ni-Nis quedan fuera del programa y es preciso hacer más esfuerzos para llegar hasta ellos/as y conseguir que participen en el mismo, (2) monitorizar la garantía juvenil y diseñar instrumentos de medida respecto a su implementación, para conocer qué medidas funcionan y en qué casos y (3) ampliar la cooperación a nivel local, incluyendo a todos los agentes concernidos y creando más foros en los que éstos puedan participar y se puedan experimentar métodos innovadores e iniciativas de abajo-arriba (bottom-up).

¹³² Plan de Implementación de la Garantía Juvenil Belga
<https://www.vdab.be/synerjob/docs/Belgian%20Youth%20Guarantee%20Implementation%20Plan.pdf>

¹³³ Una evaluación de este Plan está disponible en <http://www.werk.be/cijfers-en-onderzoek/rapporten/externe-evaluatie-van-de-vlaamse-longerengarantie-het-kader-van-het-europese-jeugdgarantieplan>

4.4.4 Principales políticas y estrategias desarrolladas en Escocia

a) Principales Instituciones de Escocia activas en la temática del empleo juvenil



El Gobierno de Escocia¹³⁴ es el principal organismo público encargado de fomentar la temática de empleo juvenil, básicamente a través de la **Secretaría de Economía, Empleo y Trabajo Justo**¹³⁵, y la **Secretaría de Educación y Habilidades**¹³⁶, apoyados a su vez por los **Ministerios de Educación Superior y Ciencia**¹³⁷, y el de **Empleabilidad y Formación**¹³⁸.

Otros organismos dependientes del Gobierno escocés y con un papel relevante en la temática corresponden a “**Skills Development Scotland**”¹³⁹, (agencia pública encargada de fomentar las actividades de formación en las empresas y el desarrollo de los programas de aprendices entre las empresas escocesas), “**Education Scotland**”¹⁴⁰ (agencia gubernamental encargada de la innovación, calidad y mejora de la educación escocesa), el “**Scottish Funding Council**”¹⁴¹ (organismo público encargado de financiar las instituciones de educación superior escocesas y sus actividades de formación e investigación) o, finalmente, “**Our Skillsforce**”¹⁴², agencia pública encargada de apoyar a las empresas escocesas en sus necesidades relativas a formación y desarrollo de competencias de sus trabajadores/as en general y sus trabajadores/as jóvenes en particular, incluyendo actividades de asesoramiento y consultoría, acceso a financiación, etc.



b) La Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil

La principal estrategia existente en la actualidad y desarrollada por el Gobierno regional corresponde a la denominada “**Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil**”¹⁴³. Esta Estrategia, aprobada en diciembre de 2014, tras una amplia discusión y participación con diversos agentes privados (entidades empresariales y sindicales, asociaciones de padres y de jóvenes, etc.), establece las directrices y orientaciones políticas a seguir para cumplir con las recomendaciones dictaminadas por una comisión independiente¹⁴⁴ formada al efecto en enero de 2013 e integrada por diversos expertos pertenecientes a los principales agentes públicos y privados escoceses involucrados en la temática, entre los que se incluyen representantes públicos, empresariales,

Developing the Young
Workforce

Scotland's Youth Employment
Strategy

Implementing the Recommendations
of the Commission for Developing
Scotland's Young Workforce



¹³⁴ El Gobierno de Escocia cuenta con una así denominado Gabinete de Secretarios (“Cabinet secretaries”), que junto al primer ministro de Escocia, llevan la responsabilidad de Gobierno, asistidos a su vez por diversos Ministros que dan soporte a las mencionados Secretarías. Sobre el Gobierno escocés ver <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/>

¹³⁵ Secretaría para la Economía, Empleo y Trabajo Justo (“Cabinet Secretary for the Economy, Jobs and Fair Work”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/cabinet-secretary-economy-jobs-fair-work/>

¹³⁶ Secretaría para la Educación y las Habilidades (“Cabinet Secretary for Education and Skills”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/cabinet-secretary-education-skills/>

¹³⁷ Ministerio de Educación Superior y Ciencia (“Minister for Further Education, Higher Education and Science”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/minister-further-education-higher-education-science/>

¹³⁸ Ministerio de Empleabilidad y Formación (“Minister for Employability and Training”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/minister-employability-training/>

¹³⁹ “Skills Development Scotland” <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/about/>

¹⁴⁰ “Education Scotland” <https://education.gov.scot/>

¹⁴¹ “Scottish Funding Council” <http://www.sfc.ac.uk/>

¹⁴² “Our Skillsforce” <https://www.ourskillsforce.co.uk/>

¹⁴³ Estrategia sobre Escocesa de Empleo Juvenil (“Scotland’s Youth Employment Strategy”) <http://www.gov.scot/Publications/2014/12/7750>

¹⁴⁴ Comisión para el Desarrollo de la Fuerza Laboral Juvenil de Escocia (“Commission for Developing Scotland’s Young Workforce”)

estudiantiles, y sindicales. La Estrategia, con un ámbito temporal previsto hasta el año 2021, tiene como objetivo último reducir en un 40% los niveles de desempleo juvenil existentes para el año 2021.

La mencionada comisión independiente, y a petición del Gobierno regional, identificó una serie de desafíos relativos a la temática del empleo juvenil en Escocia, además de elaborar una serie de recomendaciones para superar dichos desafíos e identificar los principales agentes que debían coadyuvar a implementar estas recomendaciones. En concreto, las recomendaciones destacan la necesidad de una acción concertada para abordar el problema del desempleo y la integración laboral de las personas jóvenes escocesas, básicamente con el objetivo último de proporcionar la mejor formación para las personas jóvenes con el fin de equiparlas para el trabajo y conseguir una reducción sostenida de los niveles de desempleo juvenil hasta equipararlos a los de los países europeos con los mejores indicadores.

Cuadro 4.12: Principales cuestiones tratadas por la Comisión para el Desarrollo de la Fuerza Laboral Juvenil de Escocia

- Cómo se puede desarrollar un sistema de educación y formación profesional de calidad, que complemente el sistema de educación terciaria y que permita mejorar el crecimiento económico sostenible con una mano de obra cualificada.
- Cómo lograr una mejor conectividad y cooperación entre el mundo de la educación y el mundo de las empresas en general para garantizar que las personas jóvenes en todos los niveles de la educación entiendan las expectativas de las empresas y empleadores, y que los/as empleadores/as estén debidamente comprometidos/as como coinversores/as y codiseñadores/as de la educación en lugar de simplemente como clientes de la misma.

Fuente: [Developing the Young Workforce](#).

Tal y como se señaló anteriormente, la Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil identifica como gran objetivo global de la misma reducir el nivel de desempleo de las personas jóvenes escocesas en un 40% para 2021. Para ello, la Estrategia identifica diversos objetivos parciales, entre los que destacan los siguientes:

- Convertir a Escocia en uno de los cinco países europeos con mejores indicadores en desempleo juvenil, reduciendo la proporción relativa de desempleo juvenil con respecto al desempleo de 25-64 años al nivel del quinto mejor país de la Unión Europea en el 2021.
- Hacer de Escocia uno de los cinco países de la Unión Europea con mejores indicadores de desempleo juvenil, reduciendo la tasa de desempleo juvenil para hacerla coincidir con el quinto mejor país de la UE en 2021.
- Aumentar el porcentaje de alumnos/as que terminan sus estudios secundarios y que obtienen calificaciones profesionales y universitarias que les habilitan a desarrollar una actividad profesional.
- Aumentar el porcentaje de estudiantes de secundaria que acceden bien a un empleo o a estudios de nivel superior.
- Aumentar el número de aprendices en formación profesional hasta un total de 20.000 alumnos/as en el 2021, mejorando la presencia de mujeres y jóvenes procedentes de comunidades étnicas minoritarias hasta alcanzar unos objetivos predeterminados.
- Aumentar la tasa de empleo de las personas jóvenes discapacitadas a la media de la población para 2021.

Por su parte, la Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil establece cinco grandes líneas de actuación, estructuradas en torno a cinco ámbitos principales de actuación, esto es, “Escuelas”, “Universidades”, “Aprendices”, “Empresas” y, finalmente, “Igualdad” (ver cuadro adjunto).

Cuadro 4.13: Grandes líneas de actuación de la Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil

Escuelas	Mejorar la conexión entre las escuelas y el mundo del trabajo, tomando como base los ejemplos de éxito de otros países. Para ello, la Estrategia fomenta una educación de calidad que permita reducir los niveles existentes de fracaso escolar y mejore el número de jóvenes que consiguen terminar de manera exitosa sus estudios, además de mejorar las actividades de orientación laboral.
Universidades	Conseguir un sistema universitario de primer orden a nivel mundial, en el que las universidades y centros de educación terciarios trabajen con las escuelas y las empresas para ofrecer una formación que sea directamente relevante en el mercado de trabajo, priorizando para ello cuatro materias, esto es, ciencias, matemáticas, ingeniería y tecnología.
Aprendices	Incrementar la importancia y la participación de los/as estudiantes en modelos de formación dual en los que los/as aprendices ganan experiencia y cualificación mientras están trabajando, difundiendo los beneficios de este tipo de formación y mejorando la percepción social existente de los mismos.
Empresas	Mejorar los mecanismos existentes a través de los cuales las empresas y empleadores puedan influir más y mejor y de una manera más sistemática en el sistema educativo y tener un papel activo en la definición de los contenidos educativos a ser impartidos.
Igualdad	Este objetivo transversal se propone que las diversas actuaciones a realizar estén al alcance de todas las personas jóvenes sin distinción, independientemente de otras consideraciones (género, origen étnico, presencia de discapacidades, etc).

Fuente: [Developing the Young Workforce](#)

Finalmente, la Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil señala de manera pormenorizada los principales agentes públicos y privados que deben participar activamente en la misma. Además, esta Estrategia recoge un compromiso formal de monitorizar anualmente los resultados obtenidos por la misma en base a once indicadores de seguimiento seleccionados¹⁴⁵.

La Estrategia cuenta con un amplio respaldo de la comunidad educativa, empresarial y sindical de Escocia, así como de organizaciones representativas de jóvenes y padres/madres escoceses/as y de todo el espectro político. Es de reseñar además el papel central que juegan las empresas en esta Estrategia, tanto en lo que se refiere a su papel de empleadores/as como de agentes clave en los desarrollos curriculares y formativos.

c) Otras Estrategias escocesas dirigidas al empleo juvenil

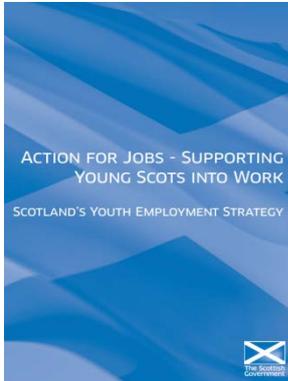
Además de la actual Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil, el Gobierno de Escocia ha desarrollado anteriormente en el tiempo otras estrategias y grandes iniciativas dirigidas a mejorar la situación del empleo juvenil en el país. Dos estrategias merecen la pena ser destacadas, esto es, la Estrategia “**Acción para el Empleo - Apoyando a las personas jóvenes Escoceses/as hacia el Trabajo**” y la Estrategia “**Competencias para Escocia**”¹⁴⁶. Por lo que se refiere a la primera Estrategia, “**Apoyando a las personas jóvenes Escoceses/as en el Trabajo**”¹⁴⁷, la misma fue lanzada por el gobierno regional en

¹⁴⁵ Ver <http://www.gov.scot/Publications/2016/12/2989/8>

¹⁴⁶ Habilidades para Escocia (“Skills for Scotland”) <http://www.gov.scot/Publications/2010/10/04125111/0>

¹⁴⁷ Apoyando a los Jóvenes Escoceses hacia el Trabajo (“Supporting Young Scots into Work”) <http://dera.ioe.ac.uk/14814/>

junio de 2012, en respuesta al mensaje lanzado por el entonces presidente de la Comisión Durao Barroso en diciembre de 2011, alentando a los estados miembros a que desarrollaran planes de empleo juvenil.



En concreto, la Estrategia identifica todas las acciones desarrolladas por el Gobierno regional para con el desarrollo del empleo juvenil, además de un conjunto de nuevas iniciativas e ideas que permitan generar oportunidades de empleo y formación para las personas jóvenes escocesas. En este sentido, se detallan diversas medidas para ofrecer a una oportunidad de formación o empleo a jóvenes entre los 16 y los 19 años en situación “nini”, la reforma de la Educación secundaria y profesional para alinear el sistema educativo a las necesidades de los/as estudiantes y las empresas y empleadores, la mejora de las habilidades digitales entre las personas jóvenes, la involucración del tercer sector y las organizaciones voluntarias como fuentes de empleo juvenil y de experiencia laboral para las personas jóvenes, la participación de las empresas

y sus organismos representativos en el diseño de los planes educativos y formativos, una mayor atención hacia la formación profesional, la mejora de las medidas de apoyo para la contratación de jóvenes en general y de graduados/as en particular y, finalmente, el apoyo a jóvenes emprendedores/as. Además, las propias administraciones públicas se comprometen a redoblar sus esfuerzos para ofrecer empleo de calidad a las personas jóvenes.

Por su parte, la Estrategia “**Competencias para Escocia**”¹⁴⁸, iniciada en el 2007 y reelaborada en el 2010 en un contexto de fuerte crisis económica, se propone fomentar el desarrollo de competencias y habilidades de las personas jóvenes relacionadas con el mundo laboral y su inserción efectiva en el mismo. Entre las acciones desarrolladas por esta Estrategia, diseñada y revisada con la participación de las entidades empresariales y sindicales regionales representativas, resultan particularmente reseñables el aumento de las plazas para aprendices (“formación dual”) en las empresas y la mejora de la formación profesional en general, la mejora de las oportunidades de formación para las personas jóvenes desempleadas, la simplificación del sistema regional de cualificaciones para hacerlo más coherente y entendible para las personas y los/as empleadores/as o, finalmente, el fortalecimiento de la colaboración entre el sector público, privado y el tercer sector en este campo.



4.5 PRINCIPALES PROGRAMAS DE APOYO EN EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL Y LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA

4.5.1 Introducción

Este apartado del informe va a tratar de identificar los principales programas de apoyo existentes para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes de las tres regiones europeas de referencia. Posteriormente, este apartado se complementa con un apartado espacial donde se detallan diversas prácticas de interés detectadas en otros ámbitos geográficos europeos.

¹⁴⁸ Competencias para Escocia” (“Skills for Scotland”) <http://www.gov.scot/Publications/2010/10/04125111/0>

4.5.2 Principales programas de apoyo existentes en Baviera

Las principales iniciativas y programas de apoyo identificados en el caso de Baviera se detallan a continuación.

a) *Programas destinados a fomentar la orientación profesional entre las personas jóvenes*

El Gobierno bávaro, en colaboración con las autoridades federales alemanas, desarrolla diversas iniciativas y programas destinados a fomentar la orientación laboral previa de las personas jóvenes estudiantes de educación primaria y secundaria para, de esta forma, informarles de las diversas profesiones y salidas laborales existentes en el mercado laboral y favorecer una mejor elección de los estudios elegidos.



En este sentido, y de manera adicional a las actividades de orientación laboral ofertadas por la Agencia Federal de Empleo¹⁴⁹ y del Instituto Federal de Formación Profesional¹⁵⁰, el Gobierno regional de Baviera, a través del programa “**Preparado para el Oficio**”¹⁵¹ desarrolla tanto materiales pedagógicos como diversos actos y eventos en las diferentes escuelas del Land destinadas a mostrar a las personas estudiantes las diferentes oportunidades educativas, formativas y laborales que se ofrecen en Baviera. En muchos casos, estas actividades incluyen tanto visitas a empresas y centros formativos como visitas de los propios profesionales y las empresas a las escuelas, donde en ambos casos se muestran a las personas estudiantes las características de las diversos trabajos y oportunidades formativas presentadas.

b) *Programas destinados a favorecer la “preparación previa” de jóvenes con dificultades especiales para su efectiva incorporación al mercado laboral*

Por otro lado, el Gobierno bávaro desarrolla diversas iniciativas destinadas a “preparar” a estudiantes de secundaria que presentan especiales dificultades para continuar con sus estudios. Algunos ejemplos de programas en este sentido son, por ejemplo, el programa “**Trabajo Social en las Escuelas**”¹⁵², destinado a apoyar a estos jóvenes a través de diversas actividades (asesoramiento y acompañamiento a las personas estudiantes y progenitores, trabajos en grupo, etc), con la participación activa de los servicios sociales bávaros y de la Agencia federal de Empleo en todos los temas relativos a la transición escuela-trabajo.



Esta medida se ve complementada con otra medida relativamente similar pero en el ámbito de la experiencia laboral. En concreto, el programa “**Trabajo Social Juvenil Excluidos del Mundo laboral**”¹⁵³ se propone favorecer la capacitación para el trabajo de aquellas personas jóvenes entre 15 y 25 años que cuentan con importantes

dificultades para poder iniciar exitosamente una primera experiencia laboral (falta de formación adecuada,

¹⁴⁹ Agencia Federal de Empleo (“Bundesagentur für Arbeit”), ver actividades de orientación en <https://www.arbeitsagentur.de/schule-ausbildung-und-studium>

¹⁵⁰ Instituto Federal de Formación Profesional (“Bundesinstitut für Berufsbildung”). Buscador de información sobre oficios y profesiones y necesidades formativas asociadas en <https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php>

¹⁵¹ Preparado para el Oficio (“Stark für den Beruf”), <https://www.km.bayern.de/eltern/schularten/mittelschule/stark-fuer-den-beruf.html>

¹⁵² Trabajo Social en las Escuelas (“Jugendsozialarbeit an Schulen”, JaS) <http://www.stmas.bayern.de/jugend/sozialarbeit/jas.php>

¹⁵³ Trabajo Social Juvenil Excluidos del Mundo laboral (“Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit”, AJS), <http://www.stmas.bayern.de/jugend/sozialarbeit/ajs.php>

abandono escolar prematuro, dificultades personales y de salud, etc.). Para todas estas personas, el Gobierno bávaro ha desarrollado unos centros de trabajo especiales en colaboración con diversas entidades especializadas en los que estos jóvenes pueden desarrollar una experiencia laboral prácticamente “real”, en el que además de tutores profesionales cuentan con personal especializado en el apoyo pedagógico y social de estos jóvenes desfavorecidos. Con este fin, el Gobierno bávaro cuenta con un presupuesto anual de 4,4 millones de euros.

c) Fomento de la participación de jóvenes y empresas en programas de formación profesional, especialmente en lo referido a personas jóvenes desfavorecidas

**AUSBILDUNGS-
AKQUISITEURINNEN**

El Gobierno regional de Baviera cuenta con diversos programas destinados a “captar” a jóvenes para la formación profesional. Un buen ejemplo de ello viene dado por el programa “**Captadores de Formación**”¹⁵⁴. Este programa, desarrollado por las autoridades bávaras desde el año 1997, se propone atraer a través de “captadores especializados” jóvenes alemanes que tienen problemas para poder ser admitidos en empresas que desarrollan programas duales de formación profesional (fundamentalmente jóvenes con resultados escolares pobres o que proceden de familias inmigrantes de primera/segunda generación). Estos “captadores” trabajan con entidades intermedias como escuelas o comunidades étnicas, y desarrollan actividades diversas con las personas jóvenes (asesoramiento, orientación laboral, apoyo diverso, etc) que les permitan prepararse debidamente para, posteriormente, poder acceder en condiciones exitosas a ofertas duales de formación en empresas bávaras.

Por su parte el programa “**Captadores de Estudiantes Universitarios**”¹⁵⁵ se propone atraer hacia el mundo de la formación profesional a todas las personas estudiantes universitarias que, por diversas razones, deciden abandonar sus estudios universitarios prematuramente. Básicamente, el programa consiste en una serie de mentores y consejeros/as presentes en las diversas universidades públicas bávaras que asesoran y monitorizan tanto a estos estudiantes universitarios y universitarias como a empresas que desean atraer a este tipo de estudiantes a sus plantillas a través de la formación dual. Hasta la fecha, aproximadamente un 52% de las personas estudiantes que han participado en la iniciativa se han decantado por continuar sus estudios en el ámbito de la formación profesional. Un programa relativamente similar existe referido únicamente al colectivo de refugiados y denominado “**Captadores de Refugiados/as**”¹⁵⁶. Estas medidas complementan otras medidas existentes a nivel federal. Un buen ejemplo de ello es el programa “**Ayuda para la Formación Profesional**”¹⁵⁷ (destinada a ayudar económicamente a las personas estudiantes que realizan una formación profesional y que durante el período de formación no pueden vivir con sus progenitores debido a la distancia entre el hogar y la empresa o a causa de otros motivos de tipo social¹⁵⁸).

¹⁵⁴ Captadores de Formación (“Ausbildungsakquisiteure”), <http://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/akquisiteure/index.php>

¹⁵⁵ Captadores de Estudiantes Universitarios, (“Akquisiteure für Studienabbrecher”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/1512_lastenheft_akquisiteure.pdf

¹⁵⁶ Captadores de refugiados (“Akquisiteure für Flüchtlinge”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/1512_lastenheft_akquisiteure.pdf

¹⁵⁷ Ayuda para la Formación Profesional (“Berufsausbildungsbeihilfe”), <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/FinanzielleHilfen/Berufsausbildungsbeihilfe/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485769>

¹⁵⁸ Cuando el beneficiario es mayor de edad, está casado o con pareja, o tiene por lo menos un hijo, no es relevante el requisito de la distancia

Estas medidas complementan diversos programas de ayuda existentes para las empresas bávaras y destinadas a fomentar la creación de puestos de aprendizaje dual para colectivos de jóvenes desfavorecidos. En este sentido, una de las principales medidas desarrolladas corresponde al programa “**Apto para Trabajar**”¹⁵⁹, encaminado a fomentar que las empresas con centros de trabajo en Baviera acojan a jóvenes con especiales dificultades para acceder a un puesto formativo en una empresa. Para ello, el Gobierno regional cuenta durante el período 2014-2020 con un presupuesto aproximado de 26,7 millones de euros, con los que se pretende apoyar la incorporación de unos 11 mil jóvenes.

Este programa cuenta con dos variantes principales. Por un lado, el programa “**Apto para Trabajar-Oportunidad de Formación**”¹⁶⁰ subvenciona a empresas con centros de trabajo radicados en Baviera para que ofrezcan contratos de formación dual a jóvenes menores de 25 años que hayan abandonado la escuela sin haber superado la educación obligatoria y secundaria. En concreto, las empresas beneficiarias reciben 4.400 euros por un período de formación de 22 meses (esta cuantía es menor en caso de que el contrato sea de menor duración). El programa apoya tanto a jóvenes nacionales alemanes como comunitarios, así como a ciudadanos de terceros países siempre que cuenten con permiso de residencia legal. Este programa cuenta con el apoyo del Fondo Social Europeo. Otra variante del programa anterior corresponde al programa “**Apto para Trabajar para Refugiados/as**”¹⁶¹. Este programa, similar al anterior en sus condiciones económicas, se dirige en exclusiva a apoyar a las empresas con centros de trabajo radicados en Baviera que ofrezcan contratos de formación dual a jóvenes refugiados/a menores de 25 años procedentes de países determinados (Eritrea, Irak, Irán, Siria y Somalia) y que cuenten con buenas perspectivas de permanecer en Alemania por un tiempo determinado.

Otra medida relevante en este campo corresponde con la “**Iniciativa Inclusión**”¹⁶², desarrollada por el gobierno bávaro desde el año 2011 y que apoya con hasta 10.000 euros la creación de un puesto de formación profesional dirigidos a jóvenes con discapacidad. Esta medida se complementa con diversas actividades de acompañamiento, asesoramiento y apoyo para inversiones necesarias en la adaptación del puesto de trabajo dirigidas a empresas que deciden acoger a una persona joven de estas características (Programa “**Creación de Oportunidades**”¹⁶³).



Por su parte, estas medidas bávaras dirigidas a colectivos de jóvenes desfavorecidos complementan diversas iniciativas existentes para fomentar la participación de las empresas en la formación profesional y desarrolladas a nivel federal. Ejemplos relevantes en este sentido incluyen los programas “**JobStarter Plus**”¹⁶⁴ o el programa “**Cualificaciones para la Incorporación**”¹⁶⁵, que fomentan económicamente la creación de puestos de formación dual en las empresas alemanas, especialmente las pymes. Otro buen

¹⁵⁹ Apto para Trabajar (“Fit for Work”), <http://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/fitforwork/index.php>

¹⁶⁰ Apto para Trabajar-Oportunidad de Formación (“Fit for Work- Chance Ausbildung”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/berufsbildung/160825_foerderhinweise.pdf

¹⁶¹ Apto para Trabajar para Refugiados (“Fit for Work für Geflüchtete”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeitsffw_fg_foerderhinweise.pdf

¹⁶² Iniciativa Inclusión (“Initiative Inklusion”), <http://www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/arbeitgeber/ausbilden/paemie/>

¹⁶³ Programa Creación de Oportunidades (“Chancen schaffen”), http://www.talentplus.de/arbeitgeber/Foerderung/Sonderfoerderprogramme/by_Chancen_Schaffen_II/index.html

¹⁶⁴ Ver <https://www.bmbf.de/de/jobstarter-fuer-die-zukunft-ausbilden-1072.html>

¹⁶⁵ Cualificaciones para la Incorporación (“Einstiegsqualifizierung”), <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsvorbereitung/Einstiegsqualifizierung/index.htm>

ejemplo corresponde con el programa “**Ayudas para el Acompañamiento de la Formación**”¹⁶⁶, que se conceden a las empresas que participan en los programas de formación profesional para apoyar a jóvenes aprendices que necesitan una ayuda adicional a fin de concluir su formación de forma satisfactoria. El objetivo de las ayudas es mejorar conocimientos más allá de los contenidos de la formación, por ejemplo, la eliminación de déficits lingüísticos y educativos o el fomento de capacidades prácticas y teóricas. Las medidas se imparten en grupos pequeños o individualmente durante 3 a 8 horas semanales y fuera del horario de formación empresarial.



Mención especial requiere el programa “**Formación para Estudiantes Tardíos**”¹⁶⁷, gestionado por la Agencia Federal de Empleo y dirigido a facilitar una formación dual para aquellas personas jóvenes entre 25 y 35 años que, por diversas razones, no cuenten con ninguna cualificación pero que deseen iniciar una formación profesional dual. El programa incluye tanto ayudas directas a las personas estudiantes participantes para

la realización de diversas pruebas como a las empresas participantes para fomentarles a contratar a este tipo de estudiantes. Desde su implantación en 2013 hasta la fecha, aproximadamente cien mil estudiantes se han beneficiado de la medida.

d) Incentivos a la contratación, especialmente a jóvenes con especiales dificultades de inserción laboral

El Gobierno Federal alemán cuenta con el “**programa STAFFEL**”¹⁶⁸, dirigido a personas jóvenes adultas con edades comprendidas entre los 25 y los 35 años y que a pesar de su problemática propia (problemas de salud, sociolaborales, son refugiados con permiso válido de residencia, etc), tengan perspectivas positivas de integración laboral. El programa consiste en una combinación de subvenciones a las empresas participantes con actividades adicionales de acompañamiento. Así, y por un lado, el programa subvenciona a la empresa que ofrece empleo a estos colectivos, donde la cuantía de esta subvención asciende al 75% del coste bruto salarial (incluyendo las cuotas empresariales a la Seguridad Social), con una subvención máxima de 681 euros mensual por persona. Además, el programa contempla una ayuda adicional a la empresa contratante de 270 euros mensuales como contrapartida por las actividades de acogida, formación y apoyo que la empresa presta a las personas beneficiarias. Por otro lado, el programa contempla un conjunto de actividades adicionales de acompañamiento a las personas beneficiarias y que les permitan superar sus problemáticas propias (adiciones, deudas, problemas de salud, etc.), donde estas actividades son realizadas por los servicios sociales correspondientes.

e) Otros programas de ayuda: programas para el autoempleo y la creación de empresas por parte de jóvenes, programas de becas para estudiantes

El Gobierno Bávaro cuenta con diversos programas destinados a favorecer el emprendimiento y la creación de empresas por parte de las personas jóvenes bávaras. En este sentido, el gobierno bávaro

¹⁶⁶ Ayudas para el Acompañamiento de la Formación (“Ausbildungsbegleitende Hilfen, abH”), <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnsh/hildesheim/Agentur/BuergerinnenundBuerger/Ausbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI641082>

¹⁶⁷ Formación para Estudiantes Tardíos (“Ausbildung wird was - Spätstarter gesucht”) <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT454122>

¹⁶⁸ Participación social a través del trabajo para Jóvenes refugiados y jóvenes con perspectivas positivas (“Soziale Teilhabe durch Arbeit für junge erwachsene Flüchtlinge und erwerbsfähige Leistungsberechtigte” (STAFFEL) <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Modellprogramme/soziale-teilhabe-durch-arbeit-fuer-junge-erwachsene.html>

desarrolla diversos programas dentro del sistema escolar para desarrollar la iniciativa empresarial y el autoempleo entre los niños y niñas y adolescentes bávaros. Ejemplos incluyen los proyectos “**mathe macchiato**” o “**empresas escolares para una alimentación sana**”¹⁶⁹, destinados a fomentar la creación de empresas ficticias dentro de las escuelas que ofrecen diversos productos (café, productos alimenticios sanos para los recreos, etc) y son gestionados por los propios estudiantes¹⁷⁰.



Otro programa relevante a nivel de Baviera es el “**Programa Flügge**”¹⁷¹, destinado a apoyar la creación de empresas innovadoras por parte de graduados/as de universidades bávaras. Para ello, el programa promueve la contratación del emprendedor/a a tiempo parcial por parte de la universidad para

de esta forma favorecer su estabilidad financiera mientras desarrolla los primeros pasos de su empresa. La ayuda, con una duración de hasta dos años, incluye el apoyo de un profesor/a universitario/a que actuará como asesor/a especializado/a y la utilización de los medios e instalaciones de la universidad para desarrollar la idea empresarial. Esta medida complementa el programa federal “**Beca EXIST**”¹⁷², destinado a apoyar a estudiantes, graduados/as y trabajadores/docentes universitarios en el desarrollo de una idea empresarial de carácter innovador. Este programa facilita mayormente ayuda económica para el sostenimiento financiero de la persona emprendedora (entre 1.000 y 3.000 euros al mes, dependiendo de las características del individuo), además de ayudas para la contratación de actividades de coaching (hasta 5.000 euros al año) y la realización de gastos e inversiones (hasta 10.000 euros al año).

Finalmente, resulta interesante mencionar el programa de becas y préstamos “**BAföG**”¹⁷³, muy popular en Alemania y destinado a financiar los estudios de las personas jóvenes cuyos ingresos no alcanzan a cubrir las necesidades en el período de formación. Estas ayudas, gestionadas por el Ministerio Federal de Educación e Investigación están abiertas a jóvenes de diversos ámbitos educativos con un límite de edad de 30 años, incluyendo escuelas de educación general, escuelas de especialización profesional, escuelas secundarias y universidades. Los/las estudiantes universitarios o de educación superior percibe un préstamo estatal o bancario que deberá reintegrar a lo largo de su vida laboral, en tanto que los escolares perciben una ayuda que no deben devolver. En el cálculo de la ayuda se tienen en cuenta los ingresos de los progenitores.

¹⁶⁹ Schülerunternehmen für eine gesunde Ernährung

¹⁷⁰ Ver más información en https://www.wirtschaft-unterallgaeu.de/fileadmin/ua_wirtschaft/pdf/Existenzgruendung_in_Bayern_Stand_2014.pdf

¹⁷¹ Ver www.fluegge-bayern.de

¹⁷² Beca EXIST (“EXIST-Gründerstipendium”), <http://www.exist.de/DE/Programm/Exist-Gründerstipendium/inhalt.html>

¹⁷³ Ver <http://www.bafoeg.bmbf.de>

4.5.3 Principales programas de apoyo existentes en Flandes

Las principales iniciativas y programas de apoyo identificados en el caso de Flandes se detallan a continuación.

a) *Fomento de la orientación laboral de las personas jóvenes*



El Servicio Flamenco de Empleo viene desarrollando desde hace varios años diversas actividades encaminadas a fomentar la debida orientación laboral de las personas jóvenes flamencas mientras están realizando sus estudios con el objetivo de darles toda la información posible sobre las diferentes profesiones que pueden elegir al acabar su período educativo. En este sentido, resulta particularmente interesante subrayar la experiencia de la página web **“Orientación profesional”**¹⁷⁴, donde las personas estudiantes y las personas jóvenes pueden identificar diferentes profesiones que se adaptan a sus intereses e inquietudes, de acuerdo a un test de preferencias que se realiza online. Además, el Servicio Flamenco de Empleo cuenta con un servicio online denominado **“Mi carrera”**¹⁷⁵, en el que todas las personas jóvenes que se apunten al mismo pueden recibir de manera automática aquellos puestos de trabajo disponibles de acuerdo a sus preferencias y sus niveles de experiencia y cualificación.

b) *Fomento de primeras experiencias laborales a jóvenes, especialmente a jóvenes con especiales dificultades de inserción laboral*

El Gobierno Flamenco, especialmente a través del Servicio Flamenco de Empleo (VDAB), cuenta con diversas fórmulas de contratación destinadas a favorecer períodos de prácticas de las personas jóvenes en las empresas. Por ejemplo, el programa de prácticas **“Acuerdo para la Adquisición de Experiencia laboral”**¹⁷⁶ favorece la realización de períodos de prácticas remuneradas en empresas por parte de jóvenes, que bien estén en paro y buscando activamente un empleo o se encuentren en otras situaciones (empleado/a buscando otra actividad laboral, autoempleado/a, estudiante, etc). No es un contrato laboral como tal sino un contrato de formación, donde se detalla a través de un acuerdo escrito entre la persona empleadora y el/la joven un plan formativo ad-hoc. Este plan formativo, que incluye las condiciones laborales y salariales previstas además de las actividades formativas a ser realizadas, debe ser aprobado previamente por el Servicio Flamenco de Empleo.

Por otro lado, el programa de prácticas **“Primera Experiencia de Entrada”**¹⁷⁷ busca promover una primera experiencia laboral entre aquellas personas jóvenes menores de 25 años y que no posean ningún título de educación secundaria. Para ello, el programa incentiva a las empresas a participar en la medida, de forma que las empresas únicamente deben pagar al joven una cantidad de 200 euros mensuales (además de la contribución a la Seguridad Social) y realizar un plan formativo aprobado por el Servicio

¹⁷⁴ Orientación Profesional (“Beroepsoriëntatie”), <https://www.vdab.be/beroepeninfo-2>

¹⁷⁵ Mi Carrera (“Mijn Loopbaan”), <https://www.vdab.be/mijnloopbaan>

¹⁷⁶ Acuerdo para la Adquisición de Experiencia laboral (“Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO)”), <https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst>

¹⁷⁷ Primera Experiencia de Entrada (“Instapstage”) <https://www.vdab.be/werkgevers/instapstage>

Flamenco de Empleo, mientras que éste complementa la cifra aportada por la empresa con 26,82 euros por día trabajado al mes en concepto de subsidio por prácticas (de esta forma, el joven participante recibe una cantidad cercana a los 740 euros mensuales, donde la mayor parte de los mismos es sufragada por el gobierno flamenco). El período de prácticas es de 3 meses máximo, extensible a seis meses (en caso de realizar las prácticas en dos empresas diferentes).

Finalmente, la medida “**Período Formativo**”¹⁷⁸ trata de facilitar un período de prácticas en una empresa a una persona joven inscrita como demandante de empleo y que se encuentra realizando una actividad formativa en un número de ocupaciones con escasez de profesionales, bien sea organizada por el Servicio Flamenco de Empleo o por otras entidades formativas reconocidas. De esta forma, toda empresa interesada en acoger a una persona con estas características para un período de prácticas se beneficia de un/a trabajador/a “gratis”, en el sentido de que el Servicio Flamenco de Empleo se hace cargo tanto de los gastos salariales ligados con el trabajador en prácticas como de los posibles gastos de viaje y de seguros de accidentes que se puedan generar.

c) *Fomento de la participación de jóvenes y empresas en la formación profesional dual*

Flandes cuenta con una amplia tradición de formación dual que combina formación teórica en un centro formativo reconocido con formación práctica en una empresa. Con el fin de fomentar la participación de las empresas en actividades de formación dual y la integración de aprendices en los centros de trabajo, el Gobierno de Flandes cuenta con diversos programas de ayuda dirigidos a las empresas y a los propios aprendices.

Así, el gobierno flamenco cuenta con el “**Bono de inicio**”¹⁷⁹, que permite que el/la estudiante, además de recibir una remuneración por parte de su empresa formadora mientras realiza su formación dual, se beneficie de un bono anual por valor de 500 euros al finalizar el primer y segundo año de su formación, y de 750 euros al finalizar el tercer año (y siempre que las actividades educativas realizadas hayan sido realizadas con éxito).

Por otro lado, las empresas flamencas que contratan a un/a estudiante en formación dual pueden beneficiarse de diversas ayudas. En primer lugar, estas empresas se benefician de una “**Deducción en las cuotas a la Seguridad Social**”¹⁸⁰ por una cuantía de 1.000 euros por trimestre, siempre que el número de horas de formación en la empresa tenga una duración mínima de acuerdo a lo convenido por la ley/acuerdos sectoriales. En segundo lugar, las empresas que contratan a estudiantes duales se benefician del “**Bono de formación**”¹⁸¹, por valor también de 500 euros al finalizar el primer y segundo año de la formación del estudiante y de 750 euros al finalizar el tercer año, aunque en este caso no es necesario que el/la estudiante haya aprobado el curso. En tercer lugar, las empresas pueden deducirse hasta un 40% de los costes asociados a los salarios



¹⁷⁸ Período Formativo (“Opleidingsstage”) <https://www.vdab.be/werkaanbieden/stagiair.shtml>

¹⁷⁹ Bono de inicio (“Startbonus”) <http://www.werk.be/online-diensten/start-en-stagebonus/de-startbonus>

¹⁸⁰ Ayudas para la contratación de estudiantes (“Doelgroepverminderingen: Leerlingen”), ver <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/leerlingen>

¹⁸¹ Bono de formación (“Stagebonus”), <http://www.werk.be/online-diensten/start-en-stagebonus/de-stagebonus>

correspondientes a los aprendices en su declaración del impuesto de sociedades. Finalmente, las empresas flamencas que participan en programas de formación dual pueden beneficiarse también de “ayudas específicas para costear la figura de los mentores/tutores de empresa”¹⁸². Estas ayudas, gestionadas por el Departamento de Empleo y Economía Social, tienen una cuantía de 800 euros por trimestre y mentor/tutor, donde este mentor/tutor tiene que tener al menos 5 años de experiencia en esta actividad y haber pasado con éxito un examen probatorio para ejercer estas tareas de mentor/tutor. El número de mentores por el cual se puede obtener la reducción depende tanto del número de estudiantes acogidos como del número de horas de formación impartidas en la empresa.

d) *Incentivos a la contratación, especialmente de jóvenes con especiales dificultades de inserción laboral*

El Gobierno de Flandes cuenta con diversas fórmulas de contratación y programas de incentivos destinados a favorecer la contratación de las personas jóvenes. Por ejemplo, el Gobierno Flamenco cuenta con un programa de **Incentivos a la contratación para parados de larga duración**¹⁸³ por el que aquellas empresas y empleadores flamencos que contraten a personas que lleven más de dos años de desempleo y tengan más de 25 años de edad pueden beneficiarse de una ayuda por valor de 4,250 euros por la contratación de una persona de estas características durante un año a tiempo completo (contratos a tiempo parcial pueden ser beneficiados por el equivalente correspondiente, siempre que el contrato sea superior al 30% de las horas a tiempo completo).



Mientras, el programa “**Formación Profesional Individual para buscadores de empleo (IBO)**”¹⁸⁴ es un tipo de contrato de corta duración (entre uno y seis meses) por el que una empresa oferta un puesto de trabajo en el que se compromete a organizar un itinerario formativo dentro de la empresa y enseñar a la persona beneficiaria todo lo necesario para desempeñar el trabajo. Para ello, la persona beneficiaria debe estar inscrita en el Servicio Flamenco de

Empleo como solicitante de empleo, reciba o no algún tipo de prestación. Durante la duración del contrato, la empresa no paga ningún tipo de salario o cotización a la Seguridad Social, únicamente un complemento de productividad y los gastos ligados con el desplazamiento del trabajador/a de acuerdo a lo establecido en el convenio sectorial. Por su parte, la persona beneficiaria sigue recibiendo su prestación por desempleo, o recibe una compensación económica pagada por el Estado en caso de no recibir ninguna ayuda anteriormente. Finalmente, el programa incluye la obligación por parte de las empresas y empleadores de contratar a la persona al final del período de prácticas, con una duración como mínimo igual al período de prácticas anterior.

Por otro lado, el gobierno flamenco desarrolla un programa de **Deducciones a la Seguridad Social** para las empresas por contratar a jóvenes¹⁸⁵. Este programa fomenta la contratación de jóvenes menores de 25 años y que tengan un nivel medio o bajo de cualificación (inferior al nivel de secundaria superior). La

¹⁸² Reducciones para mentores (“Doelgroepvermindering voor mentors”) <https://www.vlaanderen.be/nl/werk/werk-zoeken/doelgroepvermindering-voor-mentoren>

¹⁸³ Incentivos a la contratación para parados de larga duración (“Aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden”) <https://www.vlaanderen.be/nl/ondernemen/een-eigen-zaak-starten/aanwervingsincentive-voor-langdurig-werkzoekenden>

¹⁸⁴ Formación Profesional Individual para buscadores de empleo (“Individuele Beroepsopleiding (IBO)”), <https://www.vlaanderen.be/nl/werk/werk-zoeken/individuele-beroepsopleiding-ibo-voor-werkzoekenden>

¹⁸⁵ Ayudas para la contratación de jóvenes (“Doelgroepverminderingen jongeren”), ver <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren>

ayuda, que se puede extender durante ocho trimestres como máximo, tiene una cuantía de 1.150€ por trimestre (para jóvenes sin cualificación) o 1.000€ por trimestre (jóvenes con cualificación media) para un trabajador a tiempo completo (si el contrato es a tiempo parcial la deducción se calcula de acuerdo al tiempo trabajado).

e) *Apoyo al autoempleo entre jóvenes*

Finalmente, el gobierno flamenco viene desarrollando desde hace muchos años diversas iniciativas destinadas a incrementar la sensibilidad de la población joven flamenca hacia la realidad del autoempleo. Así, y por un lado, el Gobierno regional cuenta con una iniciativa denominada **“Educación para el Emprendimiento”**¹⁸⁶, destinada a fomentar y promover la cultura y actitudes emprendedoras entre las personas estudiantes y profesores de todo el sistema educativo flamenco. Para ello, el gobierno regional colabora activamente con diversas instituciones sin ánimos de lucro y ONGs que trabajan en este campo.

Por otro lado, la Agencia Flamenca para la Innovación y la Empresa¹⁸⁷ desarrolla la así denominada **Plataforma Bryo**¹⁸⁸. Esta plataforma es un proyecto diseñado específicamente para apoyar la creación de 50 nuevas empresas cada año impulsadas por personas jóvenes flamencas con edades comprendidas entre los 18 y los 36 años. Para ello, la plataforma selecciona anualmente a un número similar de jóvenes con ideas de negocio interesante y susceptible de ser exitosas, a los que a lo largo de un año se les proporciona apoyo en forma de espacios de trabajo, información, formación y asesoramiento especializado, además de contactos con inversores externos interesados en los proyectos desarrollados.



bryo

4.5.4 Principales programas de apoyo existentes en Escocia

En el caso de Escocia, se han identificado un conjunto de iniciativas y programas de apoyo que se detallan a continuación.

a) *Incentivos generales a la contratación y para colectivos con especiales dificultades de inserción.*

El principal incentivo existente en Escocia a la contratación de jóvenes se refiere al así denominado **“Incentivo al Reclutamiento para las empresas y empleadores escoceses”**¹⁸⁹. Este incentivo, desarrollado por el gobierno regional escocés desde junio del 2013 y gestionado por las autoridades locales, busca incentivar la contratación de personas jóvenes de entre 16 a 29 años por parte de las empresas (incluidas las del tercer sector). Para ello, es necesario que este empleo sea de calidad y sostenible en el tiempo, para lo que la persona joven beneficiaria debe firmar un contrato de una duración mínima de un año (incluidos contratos de aprendizaje) y al menos 16 horas a la semana. La financiación destinada a la presente medida es de 25 millones de libras anuales. En contrapartida, la empresa beneficiaria recibe una ayuda en forma de subsidio por valor de 4.000 libras esterlinas por persona joven empleada. Si además la empresa paga al joven un salario previamente establecido por el Gobierno como

¹⁸⁶ “Educación para el Emprendimiento” (“Ondernemend Onderwijs”), <http://www.ondernemendonderwijs.be/index.html>

¹⁸⁷ Agencia Flamenca para la Innovación y la Empresa (“Agentschap Innoveren & Ondernemen”), <http://www.vlaio.be/>

¹⁸⁸ Plataforma Bryo (“BRight and YOung”), <http://www.bryo.be/>

¹⁸⁹ Incentivo al Reclutamiento de Empleadores Escoceses (“Scotland’s Employer Recruitment Incentive”) <https://www.ourskillsforce.co.uk/help-with-recruitment/our-one-stop-skills-shop/scotlands-employer-recruitment-incentive/>. Una evaluación de esta iniciativa está disponible en <http://www.gov.scot/Publications/2016/09/6397/10>

salario vital (“living wage”), la empresa recibe 500 libras adicionales de ayuda. En el marco del programa, la empresa podrá contratar como máximo a dos personas por regla general. Conviene subrayar que, desde el 1 de abril de 2016 y con la recuperación económica, la medida ha sido restringida a determinados colectivos jóvenes especialmente desfavorecidos como personas con discapacidad o enfermedad de larga duración, grupos étnicos minoritarios, refugiados, padres o madres solteras, etc. Hasta agosto del 2016, 9.396 personas jóvenes participaron en el programa, mayoritariamente jóvenes entre 18 y 20 años (35%), seguido por menores de 18 años (33%), 21-24 años (30%) y, finalmente, mayores de 25 años (25%). Mientras, 1.286 personas (13,69%) que comenzaron el programa no lo finalizaron por diversas razones.

La evaluación del programa revela un gran apoyo a los incentivos de contratación (ERIs) como un mecanismo eficaz para ayudar a las y los jóvenes a acceder a un primer empleo y luego a un empleo sostenido: el 96% de los y las empleadoras que respondieron a la encuesta reportaron que las ERIs son efectivas. Esta opinión es compartida por las autoridades locales y otras partes interesadas que destacan que las ERIs son particularmente eficaces para alentar la contratación juvenil por las micro y pequeñas empresas y durante los períodos de recesión. Así mismo, la evaluación indica que las ERIs podrían ser más si la contratación combinara la experiencia laboral con actividades de capacitación basadas en habilidades, así como si fuera acompañada de otros apoyos (formación previa al empleo, apoyos en el trabajo, orientación posterior para ayudar a los/as jóvenes a realizar transiciones exitosas en momentos clave, etc.).

Por otro lado, y con relación a iniciativas dirigidas a colectivos con especiales dificultades de inserción, el Gobierno escocés tiene desde abril del 2012 un compromiso específico destinado a ofertar una plaza en formación y educación a aquellas personas jóvenes que no desarrollan ni actividades de empleo ni de formación (los denominados “Ni-Nis”). En concreto, este compromiso, denominado **“Oportunidades para Todos”**¹⁹⁰, pretende fomentar y dar oportunidades de formación y empleo en temáticas diversas para aquellas personas jóvenes en riesgo evidente de discriminación social y paro de larga duración. Para ello, el programa se realiza en coordinación con diversas entidades, tanto a nivel público local como del tercer sector.

Finalmente, la iniciativa **“Dinero Retornado para las Comunidades”**¹⁹¹ es un programa del Gobierno escocés gestionado por una organización sin ánimo de lucro¹⁹². Este programa recoge fondos requisados procedentes de la criminalidad y los invierte en actividades gratuitas y programas para jóvenes a lo largo de toda Escocia y desarrollados por entidades colaboradoras pertenecientes también al Tercer Sector. Desde el 2008, aproximadamente 75 millones de libras han ido destinados a este programa, de los que 14,8 millones de libras han sido destinados a proyectos de empleo y mejora de la empleabilidad para jóvenes pertenecientes a comunidades locales particularmente castigadas por problemas de discriminación y paro. Atendiendo a los últimos datos disponibles¹⁹³ correspondientes a febrero del 2016, aproximadamente 30.000 jóvenes escoceses se han beneficiado de diversas actividades para fomentar el empleo juvenil durante el período 2014-2015.



¹⁹⁰ Oportunidades para Todos (“Opportunities for All”), <http://www.employabilityinscotland.com/policy-and-partnership/youth-employment/opportunities-for-all/>

¹⁹¹ Retorno para las Comunidades (“CashBack for Communities”) <http://cashbackforcommunities.org/>. Una evaluación de este programa está disponible en <http://www.gov.scot/Topics/Justice/policies/community-engagement/cashback/Evaluation>

¹⁹² La organización es Escocia Inspiradora (“Inspiring Scotland”) <http://www.inspiringscotland.org.uk/>

¹⁹³ Informe de Evaluación (“Impact Evaluation of the CashBack for Communities Programme 2014/15”) <http://www.gov.scot/Resource/0050/00501751.pdf>

La evaluación del programa señala que trabajar en partenariatado es uno de los factores clave del éxito, incluyendo el trabajo conjunto con organizaciones externas. Los socios implicados destacaron que sus desafíos clave se relacionaban con disponer de evidencias y datos sobre los resultados del programa y con el trabajo enfocado hacia la igualdad de oportunidades para jóvenes de grupos desfavorecidos, para lo que se requería personal experto y organizaciones comprometidas y experimentadas. La evaluación también destacó la necesidad de simplificar el modelo lógico de intervención y de articular claramente el nivel de implicación que se espera de todos los socios.

b) Fomento de la formación profesional y universitaria dual.



From Skills Development Scotland

El Gobierno escocés viene desarrollando desde hace varios años diversas actividades dirigidas a fomentar la figura de los aprendices en las empresas escocesas. En este sentido, la iniciativa más relevante existente corresponde a “**Aprendices Modernos**”¹⁹⁴. Cada año, aproximadamente 25.000 personas escocesas (la mayoría jóvenes) inician un programa de aprendizaje, combinando educación en un centro formativo homologado con trabajo real en una empresa (“formación dual”). De esta forma, tanto las personas estudiantes como las empresas se benefician (las personas estudiantes consiguen una cualificación mientras trabajan y reciben un salario, mientras que las empresas y empleadores forman trabajadores de acuerdo a las necesidades y características de las empresas). En la actualidad existen más de 80 itinerarios formativos disponibles en diversas ramas industriales y de servicios. Para acceder a la medida, el/la estudiante interesado/a debe inicialmente realizar la solicitud a las plazas vacantes presentadas por las empresas que se recogen en la web oficial del programa¹⁹⁵. Si el estudiante consigue una oferta de trabajo de su empleador/a, comienza entonces su período de aprendiz, combinando además con formación en un centro educativo. La remuneración del aprendiz no debe ser menor al salario mínimo nacional. Por su parte, las empresas y los empleadores reciben ayuda económica para sufragar los costes de formación de aquellas personas jóvenes entre 16 a 24 años (los superiores a 24 años, pueden recibir apoyo dependiendo de la industria en la que se encuentren), donde la subvención recibida depende del sector y del nivel de cualificación de la persona (hasta 4.000 libras esterlinas para la empresa).

La evaluación intermedia de este programa muestra que el 91% de los/as “Modern apprentices” (MAs) que completaron su aprendizaje tenían empleo seis meses más tarde, la mayoría (67%) con el mismo empleador con el que completaron el programa. Los/as MAs reportan altos niveles de satisfacción con el programa (87% satisfechos con su aprendizaje en general) y mencionan además una serie de beneficios de progresión profesional como resultado de su aprendizaje incluyendo: más satisfacción con el trabajo, un trabajo con más responsabilidades, una mejor seguridad en el empleo, un aumento de sueldo o un trabajo mejor pagado, o el traslado a un puesto de nivel superior.

¹⁹⁴ Aprendices Modernos (“Modern Apprenticeships”) <https://www.apprenticeships.scot/become-an-apprentice/modern-apprenticeships/>. Una evaluación intermedia de este programa está disponible en <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/42085/ma-outcomes-report-2016-final.pdf>

¹⁹⁵ Página web <https://www.apprenticeships.scot/>

En el ámbito universitario y la educación terciaria, Escocia ha desarrollado en los últimos años los así denominados **“Aprendizajes para Graduados”**¹⁹⁶, esto es, oportunidades de realizar una formación dual que combine formación reglada en una universidad escocesa con una experiencia laboral en la empresa. Las personas participantes, son consideradas como trabajadores en la empresa, recibiendo un sueldo del empleador/a y beneficiándose de la exención en el pago de la matrícula de grado en las universidades públicas escocesas para las personas estudiantes escocesas y europeos (contrariamente a la situación del resto del territorio británico). En la actualidad, existen más de 19 grados disponibles bajo esta modalidad (especialmente en áreas ligadas con la ingeniería) y son 9 las universidades escocesas participantes. En el futuro, el Gobierno se marca el objetivo de aumentar las plazas y la oferta académica.

Por otro lado, y con ámbito general para todo el Reino Unido, las empresas están obligadas a pagar desde abril del 2017 la así denominada **“tasa de Aprendizaje”**¹⁹⁷, obligatoria para todas aquellas empresas británicas que tengan una masa salarial anual superior a 3 millones de libras en su empresa, donde la tasa es del 0,5% del total de la masa salarial que paga el empleador/a. Lo recaudado se destina a financiar plazas de aprendizaje en todo Reino Unido. Aproximadamente, y según diversos cálculos disponibles, Escocia deberá recibir un total de 221 millones de libras esterlinas para el período 2017-2018. El Gobierno escocés ha anunciado que con este dinero espera tanto ampliar los incentivos existentes para que las empresas participen en los programas de aprendizaje existentes como para la implantación de un Fondo especial¹⁹⁸, para capacitar y recapacitar al personal de las empresas en general.

Finalmente, la iniciativa **“Adopta a un Aprendiz”**¹⁹⁹ es una medida impulsada por el Gobierno escocés destinada a apoyar a todas aquellas personas aprendices que, por diversas razones (entre ellas la crisis económica), ven extinguir su contrato de aprendizaje en su actual empresa. La medida, puesta en vigor en el 2009 pero modificada ligeramente desde el 2015, trata de asegurar un puesto con un empleador/a alternativo/a para permitir que el aprendiz finalice con su período de aprendizaje. Para ello, las personas empresarias que “despiden” deben notificar su decisión a la autoridad laboral competente, que puede aceptar o no esta decisión si no cumple determinados criterios previstos por la legalidad. En caso de aceptación, la empresa que despide al aprendiz debe tomar todas las medidas para asegurar un empleo alternativo ya sea a través de sus propios contactos o a través del contacto con la oficina de empleo. Una vez que una empresa alternativa es identificada y acordada, las dos empresas y el aprendiz firman un acuerdo tripartito. Para aquellas personas empresarias dispuestas a participar en el programa, se establece una subvención de 2.000 libras en un único pago (5.000 libras en el caso de la industria del petróleo y gas), y destinado a financiar los costes salariales. El nuevo empleador/a recibe dicho pago siempre y cuando se comprometa a contratar un aprendiz y a hacerlo durante al menos 12 meses (si antes de completar dicho período, la empresa despidiera al aprendiz, la compañía tendría que reintegrar la subvención percibida íntegramente).

¹⁹⁶ Aprendizajes para Graduados (“Graduate Level Apprenticeships”) <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/our-products/our-careers-service-in-schools/foundation-modern-and-graduate-level-apprenticeships/>

¹⁹⁷ Tasa de Aprendizaje (“Apprenticeship Levy”) <https://www.apprenticeships.scot/take-on-an-apprentice/apprenticeship-levy/>

¹⁹⁸ El “Workforce Development Fund”

¹⁹⁹ Adopta a un Aprendiz (“Adopt an Apprentice”) <https://www.ourskillsforce.co.uk/be-inspired/initiatives/adopt-an-apprentice/>

c) *Incentivos al autoempleo entre jóvenes*

Escocia cuenta con varias iniciativas destinadas a apoyar el autoempleo y la creación de empresas entre sus jóvenes. En este sentido, conviene subrayar la experiencia de “**Joven Empresa Escocia**”²⁰⁰, una organización benéfica fundada hace aproximadamente 40 años que se encarga de ofertar y desarrollar, en colaboración con centros educativos de enseñanza primaria, secundaria y universidades, programas dirigidos a fomentar el espíritu empresarial y el emprendizaje entre las personas jóvenes, adaptando para ello los contenidos a las diversas realidades y necesidades de las personas



estudiantes. Cada año, aproximadamente unos 10.000 estudiantes de todo Escocia participan en los programas y actividades desarrollados por esta organización.

Por su parte, el programa “**Empresa Joven Escocia**”²⁰¹ ofrece apoyo en forma de consultoría y financiación en condiciones favorables a jóvenes escoceses entre 18 y 25 años (30 años si tienen alguna discapacidad) interesados/as en iniciar una actividad empresarial por su cuenta. Así, el programa incluye diversas actividades de consultoría en temas diversos como formación, plan de negocio, actividades de mentoring y networking, oportunidades para participar en ferias y eventos, etc. Además, el programa complementa esta actividad de asesoramiento con diversas ayudas financieras en forma de préstamos entre 5.000 y 25.000 libras esterlinas en buenas condiciones financieras para el inicio y/o expansión de una actividad empresarial. Esta iniciativa es coordinada por “Business Gateway” una agencia escocesa financiada con dinero público.

d) *Otras iniciativas*

El Gobierno escocés ha introducido en los concursos públicos ligados con la prestación de bienes y servicios a la Administración diversos criterios sociales²⁰² para “premiar” o favorecer aquellas empresas que los introducen en sus ofertas a la administración. Entre ellos, y en los últimos años, el Gobierno regional ha incluido en determinados concursos públicos criterios ligados con la contratación y formación de personas jóvenes, especialmente si proceden de colectivos especialmente desfavorecidos.

Finalmente, Escocia cuenta con diversos programas e iniciativas destinados a fomentar las experiencias laborales entre los/as estudiantes escoceses/as.

ScotGrad

Un buen ejemplo de ello corresponde con la iniciativa “**ScotGrad**”²⁰³, que oferta experiencias laborales de hasta 12 meses de duración en empresas escocesas y dirigidas a graduados/as universitarios/as en los últimos cuatro años con una experiencia laboral inferior al año. Las personas beneficiarias reciben un salario mínimo anual de 16.500 libras esterlinas para un trabajo a tiempo completo (o el equivalente a tiempo parcial), además de la posibilidad de poder beneficiarse de diversos cursos y actividades formativas gestionadas por el programa ScotGrad. Desde el año 2010, aproximadamente unos 1.000 graduados/as universitarios/as se han beneficiado de esta iniciativa, de los que aproximadamente un 87% han continuado en la misma empresa posteriormente como empleados/as. La medida es gestionada y apoyada económicamente por el Gobierno de Escocia.

²⁰⁰ Joven Empresa Escocia (“Young Enterprise Scotland”) <http://yes.org.uk/>

²⁰¹ Empresa Joven Escocia (“Youth Business Scotland”) <https://www.bgateway.com/business-guides/finance/funding-and-financing/support-from-youth-business-scotland>

²⁰² “Community benefit clauses” en ingles. Ver <http://www.gov.scot/Topics/Government/Procurement/policy/corporate-responsibility/CSR/SSPAP/ComBen>

²⁰³ ScotGrad, <https://www.scotgrad.co.uk/graduates/overview>

4.5.5 Buenas prácticas de interés detectadas en otros ámbitos geográficos europeos

a) “Jóvenes en el Trabajo”, Renania del Norte-Westfalia (Alemania)

El programa Jóvenes en el Trabajo²⁰⁴, desarrollado por el Estado federado de Renania del Norte-Westfalia (Alemania) en las últimas dos décadas, se centra en mejorar la situación de las personas jóvenes menores de 25 años que se enfrentan a múltiples desventajas (dificultades sociales, financieras, psicológicas...), y que están desempleados/as por más de 6 meses, apoyando su integración en el mercado laboral con un empleo de calidad. Esta medida, desarrollada por el Ministerio de Trabajo de Renania del Norte-Westfalia, adopta un enfoque integrado que incluye el apoyo social y pedagógico así como diversas medidas adaptadas a las necesidades particulares de las personas participantes (asesoramiento, apoyo individualizado a la colocación laboral, etc). La medida ha demostrado su eficacia en los últimos años, con una tasa de transición al empleo del 50%.



b) Spacelab, Austria



Spacelab²⁰⁵ es una medida focalizada en fomentar la integración social y económica efectiva de las personas jóvenes Ninas vienesas de entre 15-25 años y que se enfrentan a múltiples dificultades para insertarse en el mundo laboral. Esta medida es gestionada por diversas ONGs locales en colaboración con diversas organizaciones públicas, entre otras el Servicio Austríaco de Empleo²⁰⁶. El aspecto más innovador del programa se refiere a su carácter modular y flexible que combina formación en diversas materias con oportunidades de trabajo y prácticas en empresas. En este sentido, las personas participantes pueden optar por diversos grados de compromiso con el programa que pasan desde ponerse en contacto con el programa sin ninguna obligación posterior, hasta recibir apoyo individualizado para desarrollar un plan de carrera o la realización de diversas actividades de formación en centros debidamente reconocidos en temáticas diversas. Se trata de una medida eficaz, ya que casi el 70% de las personas participantes han sido posteriormente empleadas por empresas después de su participación en el programa.

c) Programa Centros de Orientación “Ohjaamo”, Finlandia

El programa Centros de Orientación “Ohjaamo”²⁰⁷ viene desarrollándose desde el año 2010 en toda Finlandia a través de las entidades locales. El objetivo de este programa es el de apoyar a los menores de 30 años en riesgo de exclusión social y laboral para su integración efectiva en la sociedad, la educación y la vida laboral. Esta medida, dirigida tanto a personas jóvenes inscritas en las oficinas de empleo como a personas óvenes que no están registradas ni reciben el subsidio de desempleo, se basa en un servicio de “ventanilla única” para que los participantes reciban información, asesoramiento, orientación y apoyo de diferentes tipos (laboral, formativo, financiero,



²⁰⁴ Programa de Jóvenes en el Trabajo (“Jugend in Arbeit plus”), Alemania <https://www.mais.nrw/jugend-arbeit-plus>

²⁰⁵ Programa “Spacelab” <http://www.spacelab.cc/>

²⁰⁶ Arbeitsmarktservice, <http://www.ams.at/>

²⁰⁷ Programa Ohjaamo https://peda.net/hankkeet/eejn/km/2kim3/mjk2/nlqps2j2/lm/ohjelma-26-11-2015:file/download/a3bc65f3b8ced3a6ae67143d87f2c1264b79beca/Kansallinen_ELGPN-esite_261115.pdf

vivienda, salud, etc.), todo a través de un mismo centro o punto de contacto (aunque las actividades sean desarrolladas por diversas entidades). Entre el año 2010 y 2014, la iniciativa ha apoyado a más de 5.000 jóvenes.

d) *“Empleos para el Futuro”, Francia*



El programa “Empleos para el futuro”²⁰⁸ está dirigido a proporcionar un empleo de calidad a aquellas personas jóvenes menores de 25 años (menores de 30 años para las personas con discapacidad) que no tengan trabajo ni hayan alcanzado un nivel de educación secundaria superior. Este programa, financiado por el Estado francés, ofrece tanto asesoramiento individualizado y formación como una oferta de empleo en actividades tanto mercantiles como de contenido social con una duración entre 12 y 36 meses, donde el Estado francés cubre hasta un 75% del salario mínimo legal existente. Para la participación en el programa tienen prioridad aquellas personas jóvenes que están localizadas en zonas especialmente desfavorecidas, tales como zonas urbanas sensibles, zonas de revitalización rural o en los territorios de ultramar.

Las conclusiones de la evaluación del programa destacan que es preciso clarificar el posicionamiento institucional de las diversas instituciones implicadas en el mismo, en una lógica de complementariedad, señalando así mismo el interés de reforzar el papel de las entidades territoriales para tener mejor en cuenta las necesidades a este nivel. También se señala la conveniencia de estructurar la oferta del programa en forma de itinerarios claros que puedan ser fácilmente articulados por las autoridades locales y el Servicio Público de Empleo para satisfacer los requerimientos particulares de los empleos del futuro. Finalmente, mejorar el sistema de programación, seguimiento y evaluación de la iniciativa, en una perspectiva de eficiencia.

e) *“Oportunidades de Formación Profesional”, Irlanda*

El Programa “Oportunidades de Formación Profesional”²⁰⁹ es una iniciativa dirigida a personas mayores de 21 años que reciben algún tipo de subsidio o prestación social o laboral (pensión por incapacidad, subsidio de desempleo, etc.). Ofrece una amplia gama de cursos de formación para poder cubrir las diversas necesidades educativas y formativas de las personas participantes y mejorar así sus posibilidades de trabajar, e incluye diversos ámbitos desde educación básica hasta formación profesional superior. El Programa, gestionado por el Ministerio de Educación irlandés, ofrece además ayuda adicional (asesoramiento, orientación social y laboral, etc) a personas que vivan en zonas y comunidades marginadas y que afronten problemas sociales y/o personales complejos.



²⁰⁸ Programa Empleos para el futuro (“Emplois d’avenir”) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24438>. Una evaluación de este programa está disponible en <http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/13050-synt-evaluation-n8.pdf>

²⁰⁹ Programa Oportunidades de Formación Profesional (“Vocational training opportunities scheme”) http://www.citizensinformation.ie/en/education/returning_to_education/vocational_training_opportunities_scheme.html

f) *“Jóvenes en el mercado de trabajo”, Polonia*



“Jóvenes en el mercado de trabajo”²¹⁰ es una iniciativa impulsada por el Ministerio de Trabajo polaco y destinada a estimular la empleabilidad de las personas jóvenes menores de 30 años en situación de desempleo. Esta iniciativa incluye diversas medidas interesantes, entre las que se encuentran los llamados bonos de formación y los bonos de prácticas²¹¹,

además de ayudas a las empresas y los empleadores para cubrir los costes de emplear a dichas personas jóvenes (durante los primeros 12 meses de contrato). En concreto, los bonos de formación cubren los gastos asociados a un programa de formación elegido por la persona desempleada joven, sujeto siempre a la justificación de su relevancia o pertinencia por parte de la oficina de empleo local, donde además la persona beneficiaria recibe una asignación mensual correspondiente al 120% del subsidio de desempleo. Por otro lado, los bonos de prácticas cubren los costes asociados a la realización de una práctica en una empresa durante seis meses (gastos de desplazamiento y alquiler, compra de materiales, etc), facilitando además un subsidio extra (PLN 1.500) a la persona empleadora por contratar al joven otros seis meses adicionales y una vez que el período de prácticas haya terminado. En el 2015, las autoridades polacas concedieron cerca de 6.000 bonos de formación y 13.000 bonos de prácticas.

g) *“Empleos de nuevo comienzo”, Suecia*

El programa “Empleos de nuevo comienzo”²¹² está dirigido a fomentar la contratación de personas jóvenes menores de 30 años desempleadas o beneficiarias de ayudas sociales por parte de empresas suecas. En concreto, las empresas participantes se benefician de un crédito fiscal en el impuesto de sociedades, donde la cuantía de este crédito fiscal varía según la edad del participante y el tiempo que lleve en desempleo o recibiendo alguna compensación. Este crédito fiscal, gestionado por el Servicio de Empleo Sueco, tiene un plazo máximo de un año (si el/la participante cumple 21-25 años durante el año) o dos años (si cumple 26 años o más).



4.6 SITUACIÓN COMPARADA CON LA CAPV: ALGUNAS CONCLUSIONES

4.6.1 Breve introducción a la política de apoyo a la empleabilidad juvenil en la CAPV

a) *Planes y estrategias de actuación relevantes en el campo del empleo juvenil en la CAPV*

La CAPV cuenta con diversos planes y estrategias de actuación destinados a desarrollar una política de empleo eficaz que pueda servir como instrumento para alcanzar tanto un crecimiento económico sostenible basado en el desarrollo del sistema productivo como conseguir un elevado nivel de cohesión social dentro de la CAPV. En este sentido, el “Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020”²¹³ contiene el esquema general y los grandes objetivos estratégicos que se

²¹⁰ Jóvenes en el mercado de trabajo (“Młodzi na rynku pracy”) <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/poland/poland-working-conditions-of-young-entrants-to-the-labour-market>

²¹¹ Documento descargable informativo sobre ambas medidas https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwimwueMrrXTAhXB1xQKHfrJA2AQFggqMAE&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fenlargement%2Ftaix%2Fdyn%2Fcreate_speech.jsp%3FspeechID%3D38411%26key%3Da2ba2549637c09585e03f9ee83433231&usq=AFQjCNGAuq1-fvlmClzy6HxuONrID8W3ng

²¹² Programa Empleos de nuevo comienzo (“Nystartsjobb”) <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/1488962141755/nystartsjobb-engelska.pdf>

²¹³ Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020, http://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/9329/PROGRAMA_MARCO_por_el_Empleo_y_la_Reactivacion_Economica_2017_2020_.pdf?1490694692

desarrollan a nivel cuantitativo y cualitativo a través del recientemente aprobado Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, siguiendo para ello las directrices establecidas en la “Estrategia Vasca de Empleo 2020”²¹⁴.

De manera general, y con relación al eje de actuación “Empleo” (para el que se prevén un total de 1.175 millones de euros en el período 2017-2020), el Programa Marco identifica 9 ámbitos operativos entre los que uno de ellos hace referencia exclusivamente al “fomento del empleo juvenil”. En este sentido, este ámbito operativo se propone como objetivos fundamentales impulsar la inserción laboral y la empleabilidad a largo plazo de las personas jóvenes vascas a través de una política transversal y coordinada que les permita adquirir la cualificación, competencias y experiencia necesarias para alcanzar su desarrollo profesional y personal. Se sugiere que, además de su participación en otro tipo de instrumentos de carácter transversal, se desarrollen incentivos y programas específicamente diseñados para apoyar el empleo de las personas jóvenes.

- E.1 PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL**
- E.2 FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO**
- E.3 FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL**
- E.4 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**
- E.5 INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL**
- E.6 PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN**
- E.7 EMPLEO PÚBLICO**
- E.8 MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO**
- E.9 MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO**

Específicamente, el ámbito operativo “fomento del empleo juvenil” identifica 10 líneas de actuación prioritarias, que se detallan a continuación:

²¹⁴ La así denominada “Estrategia Vasca de Empleo 2020 (EVE 2020)” tiene como objetivo fundamental fijar las directrices que deben orientar las políticas de empleo en Euskadi los próximos años en coherencia con la Estrategia Europea 2020 y con la reflexión estratégica “RIS3”. Esta Estrategia se estructura sobre 6 grandes ejes de actuación para el empleo en Euskadi (“Activación”, “Cualificación y Competencias”, “Generación de Oportunidades”, “Empleo de Calidad” y “Un Sistema vasco de Empleo Eficaz y Eficiente”) y 41 directrices a desarrollar. Ver http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/eve2020/es_def/adjuntos/EVE2020.pdf

Cuadro 4.14: Líneas de actuación prioritarias dentro del ámbito operativo “Fomento del empleo juvenil” en la CAPV

- **Línea de Actuación 1: Programa Lehen Aukera.** Favorecer el acercamiento entre las personas jóvenes y las empresas a través del establecimiento de programas y ayudas para que las personas jóvenes puedan disfrutar de una primera oportunidad laboral, que se extenderá a la contratación de jóvenes con escasa cualificación.
- **Línea de Actuación 2: Transición educativo-laboral.** Poner en marcha un nuevo programa de transición del mundo educativo al laboral desarrollado en colaboración con las universidades y la formación profesional que facilite una primera experiencia práctica a los alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y formación profesional. Su puesta en marcha permitirá una experiencia de 3 meses de transición del mundo educativo al mundo laboral.
- **Línea de Actuación 3: Apoyo al emprendimiento juvenil.** Fomentar de manera específica el autoempleo entre la juventud vasca, apoyando la puesta en marcha de nuevas microempresas y pequeños negocios, ofreciéndoles los servicios necesarios que permitan el establecimiento y el desarrollo de empresas viables.
- **Línea de Actuación 4: Planes locales de empleo para jóvenes.** Promover que al menos el 30% de las personas contratadas dentro de los Planes Locales y Comarcales de Empleo sean jóvenes, fijando nuevas cláusulas en convenios y acuerdos de planes locales y comarcales de empleo.
- **Línea de Actuación 5: Programas de relevo/renovación con incorporación laboral de jóvenes.** Aprovechar las oportunidades de empleo, especialmente para jóvenes, que se presentarán en los próximos años derivadas de las necesidades de empleo de sustitución.
- **Línea de Actuación 6: Apoyo al retorno juvenil.** Poner en marcha un nuevo programa de retorno juvenil que complemente el actual programa Landhome. El nuevo programa se realizará a partir de la colaboración interinstitucional e irá dirigido a incentivar la contratación local por empresas vascas de aquellas personas que, habiendo adquirido experiencia o formación en el exterior, deseen retornar y continuar su carrera profesional en Euskadi.
- **Línea de Actuación 7: Talento joven.** Ofrecer una oportunidad de cualificación de excelencia a jóvenes vascos/as, al mismo tiempo que se establecen incentivos para que el talento joven vasco permanezca en Euskadi y se ofrecen oportunidades de empleo de calidad a aquellas personas jóvenes que retornan a Euskadi tras una experiencia laboral internacional.
- **Línea de Actuación 8: Inserción juvenil en ámbitos específicos.** Desarrollar programas de inserción laboral en ámbitos específicos, a través de medidas específicas de apoyo e incentivación. Se primarán programas de inserción laboral y emprendimiento en sectores específicos y especialmente en las industrias creativas y culturales, el cuidado y atención de personas, la regeneración medioambiental, el ocio y turismo y el comercio.
- **Línea de Actuación 9: Formación dual y formación en centros de trabajo.** Intensificar las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
- **Línea de Actuación 10: Formación juvenil para el empleo.** Desarrollar iniciativas de formación para la inserción y cursos de reciclaje y segunda oportunidad que permitan a las personas jóvenes con menor cualificación o con competencias no adaptadas a las demandas de nuestro tejido empresarial, adaptarse a esta realidad y poder iniciar nuevos itinerarios profesionales viables de futuro.

Fuente: Elaboración propia, basada en información del Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020

Por su parte, el objetivo previsto a alcanzar dentro del ámbito operativo “Fomento del empleo juvenil” es el de ofrecer una oportunidad laboral a 20.000 personas jóvenes, desagregadas de la forma que se presenta en el gráfico adjunto.

20.000
jóvenes
con una
oportunidad
laboral

- 3.000 personas jóvenes contratadas por empresas en empleos relacionados con su titulación, para una primera oportunidad laboral (Lehen Aukera).
- 5.000 jóvenes con una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral.
- 3.500 nuevas y nuevos emprendedores jóvenes.
- 2.500 personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo.
- 3.200 jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca.
- 400 personas jóvenes beneficiarias de los contratos de relevo en el sector privado.
- Apoyo al retorno juvenil de 200 jóvenes con experiencia y formación en el exterior.
- 1.800 personas jóvenes beneficiarias de becas para la adquisición de experiencia práctica empresarial.
- 400 personas jóvenes beneficiarias de programas de apoyo a la incorporación y desarrollo profesional en ámbitos específicos de oportunidad.

Además de los planes y

estrategias de empleo anteriormente reseñados, conviene describir mínimamente el **“Plan Estratégico de empleo 2017-2020**, recientemente aprobado. Este Plan, concebido como un plan interdepartamental e interinstitucional, se componía de nueve grandes programas operativos (Pymes, Economía Social y Desarrollo Local; Fomento del Emprendimiento; Fomento del Empleo Juvenil; Formación para el Empleo; Incentivos a la Inserción Laboral, Programas RENOVE Rehabilitación; Empleo Público; Mejora de la Calidad del Empleo y, finalmente, Mejora del Sistema Vasco de Empleo).

En concreto, el programa operativo ligado con el **“Fomento del Empleo Juvenil”** pone en práctica soluciones para concretar el compromiso por impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes, facilitando oportunidades de empleo y formación. Este programa operativo identifica 7 grandes ejes de actuación, esto es, Eje 1- Transición educativo-laboral; Eje 2- Programa Lehen Aukera; Eje 3- Apoyo al emprendimiento juvenil; Eje 4- Planes locales y comarcales de empleo para jóvenes; Eje 5- Programas de Relevo-Renovación; Eje- 6 Apoyo al Retorno Juvenil, Eje 7- Talento joven, Eje 8- Formación dual y finalmente, Eje 9- Formación juvenil para el empleo donde para cada uno de estos ejes se detallaban un conjunto de medidas de incentivación y apoyo, que se detallan a continuación.

Cuadro 4.15: Ejes de actuación y medidas de incentivación y apoyo ligados con el programa operativo 3: “Fomento del Empleo Juvenil” del “Plan Estratégico de Empleo 2017-2020” de la CAPV.

Ejes de actuación	Medidas de incentivación y apoyo
Eje 1- Transición educativo-laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y puesta en marcha de un programa específico de transición educativo-laboral, en colaboración con las universidades y los centros de formación profesional, que facilite una primera experiencia práctica a los alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y formación profesional en un escenario temporal lo más cercano posible a la finalización de su formación reglada. • Análisis y seguimiento específico periódico de la inserción laboral de las y los jóvenes una vez que finalizan la fase educativa, con el fin de disponer de información actualizada sobre las carencias y problemáticas reales a las que se enfrentan, que sirvan para adaptar, adecuar o desarrollar nuevas fórmulas de primeras experiencias laborales orientadas a facilitar la transición educativa-laboral. • Sensibilización a las empresas sobre la importancia de su colaboración en facilitar el acceso de las personas jóvenes a primeras experiencias laborales, como un elemento clave para la mejora de su empleabilidad que redundará a medio plazo en perfiles profesionales con una mayor adaptación y adecuación a las necesidades reales de las empresas. • Fomento del acompañamiento a la inserción y de la orientación personalizada dirigida a las y los jóvenes que estén cursando estudios en último curso o con estudios recientes, para facilitar el conocimiento del mercado de trabajo y sus mecanismos de acceso y funcionamiento a través de instrumentos como los Centros de Empleo ubicados en los campus universitarios o de la colaboración con otros agentes, como la Fundación Novia Salcedo que ofrece servicios de atención personalizados tanto a nivel universitario como de ciclos formativos. Ambas modalidades de acompañamiento llevan asociadas objetivos concretos de inserción.
Eje 2- Programa Lehen-aukera	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerzo de los instrumentos de fomento del acceso a una primera experiencia laboral, como el programa Lehen Aukera de apoyo a la contratación de personas jóvenes en situación de desempleo y sin previa o con escasa experiencia laboral, en empleos relacionados con su titulación para favorecer la mejora de su empleabilidad a través de la adquisición de experiencia profesional. • Promoción de la conexión o vinculación entre los diferentes programas públicos o modalidades de apoyo a la primera experiencia laboral facilitando una continuidad de los mismos, como si fueran fases de un proceso más amplio de acceso e inserción en el mercado laboral (formación dual, formación práctica en centros de trabajo, transición educativo-laboral, ...). • Revisión de las características, procedimientos internos y condiciones de los actuales programas de apoyo a la primera experiencia laboral con el fin de garantizar su eficiencia, operatividad y atractivo desde el punto de vista de las empresas. • Seguimiento de la inserción laboral de las y los jóvenes participantes en los programas de apoyo a la primera experiencia laboral, con el fin de disponer de información real sobre la contribución de estas medidas de apoyo a la inserción laboral real de las personas jóvenes.
Eje 3- Emprendimiento juvenil	<ul style="list-style-type: none"> • Extensión de los valores del emprendimiento en el ámbito educativo, a través de iniciativas como el programa Ikaen, dirigido a los alumnos y alumnas de ciclos formativos de grado medio y grado superior, que apoya el desarrollo de las capacidades emprendedoras a través de una metodología de aprendizaje basada en la creación y gestión de empresas escolares en las aulas. Este programa se coordina a través de Teknika (Centro de Investigación e Innovación Aplicada de la Formación Profesional del País Vasco). • Refuerzo de los programas de emprendimiento en el ámbito de la formación profesional, como el programa Urrats Bat de acompañamiento en la creación de empresas, que proporciona a las personas emprendedoras vinculadas a la formación profesional un servicio de asesoramiento integral en el proceso de puesta en marcha de su empresa y la posibilidad de utilizar una oficina o espacio en los propios centros, que se acaban convierten en viveros e incubadoras de empresas. De manera complementaria, desde los centros se realizan labores proactivas de sensibilización y dinamización (tutorización) de proyectos empresariales. • Refuerzo de los programas de emprendimiento en el ámbito universitario, a través de programas de capacitación y emprendimiento, de la vinculación de los programas de postgrado y doctorado con el emprendimiento, de la puesta a disposición de infraestructuras para promover la creación de tejido empresarial o de la colaboración en otros programas ya existente, como Entreprenari, Zitek e Inizia, dirigidos a la generación de viveros de empresas en los campus universitarios, combinando actividades de sensibilización (talleres formativos, seminarios, concursos,...) y de asesoramiento y apoyo a las ideas y proyectos empresariales innovadores de base tecnológica. • Apoyo integral al desarrollo y puesta en marcha de iniciativas emprendedoras por parte de las personas jóvenes, a través de programas que contemplan el asesoramiento y acompañamiento personalizado en el desarrollo de nuevas ideas empresariales, en el análisis de viabilidad de los proyectos, en la elaboración de los planes de negocio, en la puesta en marcha de las nuevas iniciativas y en la consolidación de las mismas. Cabe mencionar en este sentido programas como Gazienpresa y el programa de Apoyo a las Personas Emprendedoras promovido desde Lanbide.

Eje 4- Planes locales y comarcales de empleo para jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> • Otorgar un papel específico al colectivo joven dentro de este instrumento de capacitación a través de una experiencia real de trabajo
Eje 5- Programas de relevo-renovación	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivación de la renovación de las plantillas empresariales a través de un programa de apoyo a los contratos de relevo que incorporen personas jóvenes. • Información y sensibilización a las empresas sobre las potencialidades de estas medidas de apoyo al relevo y renovación, en tanto en cuanto facilitan la transmisión y retención del conocimiento y de la experiencia interna adquirida por las personas relevadas. • Planificación y gestión del relevo generacional del sector público, fundamentalmente en los ámbitos de salud, educación, seguridad, administración general y justicia, favoreciendo el acceso de las personas jóvenes a estos puestos de trabajo a través de las Ofertas Públicas de Empleo
Eje 6- Apoyo al retorno juvenil	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un análisis dirigido a diagnosticar el alcance y caracterizar el colectivo de personas jóvenes con voluntad de retorno. • Diseño de un conjunto integral de servicios de apoyo al retorno juvenil que posibiliten que la persona retorne con una oportunidad laboral concreta, considerando tanto el apoyo al retorno de jóvenes que quieran desarrollar un nuevo proyecto empresarial aprovechando la experiencia adquirida (emprendimiento) como el apoyo al retorno de jóvenes que quieran acceder a un empleo por cuenta ajena. • Establecimiento de convenios de colaboración con las empresas vascas para incentivar la contratación local de personas en esta situación. • Puesta a disposición de estas personas de medidas de apoyo concretas al desarrollo de nuevos proyectos empresariales en Euskadi por parte de las personas retornadas. • Generación de dinámicas de contacto continuado con este colectivo, con el fin de disponer de información actualizada sobre su situación, intereses, inquietudes y expectativas, difundir la existencia de los servicios integrales de apoyo al retorno que tienen a su disposición y facilitar el seguimiento de la situación de las personas retornadas.
Eje 7- Talento joven	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y refuerzo de los programas experienciales en el extranjero dirigidos a personas jóvenes, para facilitar la formación y la adquisición de experiencias prácticas en el ámbito internacional que enriquezcan sus perfiles profesionales. Cabe mencionar en este sentido las Becas Global Training, dirigidas a potenciar la movilidad transnacional de las personas jóvenes a través de su formación y participación en actividades y proyectos relacionados con su perfil académico y profesional en empresas y organizaciones de países extranjeros, y las Becas de Internacionalización, que combinan una formación teórica especializada con título propio y una formación práctica en entidades o empresas en el extranjero. Adicionalmente, se contemplan otras vías de fomento de la experiencia internacional de las y los jóvenes como el programa de contratación en prácticas por empresas vascas que cuenten con centros de trabajo en el exterior. • Desarrollo de programas específicos de formación vinculados a la investigación en el ámbito científico-tecnológico, como por ejemplo el programa de formación de personal investigador y tecnólogo en áreas de desarrollo tecnológico e innovación empresarial del sector agrario, pesquero y alimentario, a través de becas de 2 a 4 años en centros de investigación o en empresas privadas. • Seguimiento sistematizado de la inserción laboral de las personas participantes en los diferentes programas experienciales de internacionalización y en los programas específicos de formación-investigación, con el fin de valorar la contribución real de los mismos a la generación de talento y a la mejora de la empleabilidad. • Fomento de programas de mejora de la cualificación en el ámbito educativo, como las becas Erasmus de apoyo a programas de movilidad internacional de estudiantes, o las Becas Ikasiker para apoyar la iniciación de las y los alumnos en tareas de investigación a través del desarrollo de proyectos en colaboración con grupos de investigación universitarios o centros e institutos de investigación.
Eje 8- Formación dual	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación del modelo de formación dual en el ámbito de la formación profesional, incentivando la participación de los centros formativos, facilitando la disposición de profesorado específico en modelo dual, ampliando el alcance de los ciclos o especialidades ofrecidas en modelo dual y ofreciendo asesoramiento y apoyo a las empresas. • Extensión del modelo de formación dual al sistema universitario, incorporando de manera progresiva la oferta de grados y másteres duales, así como la presencia de empresas, entidades e instituciones en los grados universitarios. • Seguimiento de la inserción laboral de los alumnos y alumnas formados en modelo dual, tanto en el ámbito de la formación profesional como en el universitario, con el fin de disponer de una visión sobre la contribución de este modelo al objetivo de facilitar el desarrollo de perfiles profesionales adaptados a las necesidades reales de las empresas y mejorar la transición educativa-laboral
Eje 9- Formación juvenil para el empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de iniciativas formativas de reciclaje y de segunda oportunidad dirigidas a las personas jóvenes, dentro del marco general de las acciones de formación para el empleo. • Potenciación de las iniciativas de formación con compromiso de contratación dirigidas a las personas jóvenes, dentro del marco general de las acciones de formación para el empleo.

- Incentivación de la participación de las empresas en el ámbito de la formación para el empleo, facilitando el desarrollo de experiencias prácticas dirigidas a personas jóvenes en entornos laborales, tanto reales como simulados.

Fuente: Elaboración propia, basada en información del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

Para acabar con este apartado introductorio a la política vasca de apoyo a la empleabilidad de las personas jóvenes, conviene subrayar que la CAPV cuenta con un “Plan Joven 2014-2016”²¹⁵, el cual recoge las prioridades del Gobierno Vasco en materia de juventud para el período 2014-2016. En concreto, este plan identifica 9 áreas de actuación (Educación; Empleo; Vivienda; Salud; Acción social; Cultura; Ocio; Consumo; Movilidad sostenible), donde para cada una de estas áreas de actuación se identifican una serie de objetivos estratégicos a conseguir. En concreto, los principales objetivos perseguidos en las áreas de educación y empleo se detallan a continuación.

Cuadro 4.16: Objetivos estratégicos de las áreas de Educación y Empleo. Plan Joven 2014-16 de la CAPV.

Áreas	Objetivos que persigue
1. Educación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir el efecto de las desigualdades sociales y de género y su reproducción en el sistema educativo 2. Mejorar la educación en valores en los ámbitos de la educación formal y no formal 3. Potenciar la integración de todos los agentes socioeducativos en una política educativa conjunta 4. Mejorar la capacidad lingüística de las personas jóvenes, tanto en las dos lenguas oficiales como en al menos una lengua extranjera 5. Aumentar la movilidad de las personas jóvenes para propiciar el intercambio de experiencias, el plurilingüismo y la interculturalidad 6. Apoyar la investigación y los estudios de especialización
2. Empleo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Potenciar la formación continua y el aprendizaje a lo largo de toda la vida 2. Favorecer una mayor vinculación entre el ámbito formativo y el mercado de trabajo a fin de garantizar una mejor adecuación entre la formación recibida y las oportunidades de empleo 3. Mejorar la inserción laboral de las personas jóvenes impulsando una política coordinada orientada a la creación y mantenimiento del empleo, así como a la mejora de su calidad 4. Aumentar el espíritu emprendedor mediante una política coordinada destinada a impulsar las competencias emprendedoras desde edades tempranas

Fuente: Elaboración propia en base a información del III Plan Joven 2014-2016

b) Principales programas de apoyo a la empleabilidad juvenil desarrollados en la CAPV

La juventud de la CAPV puede beneficiarse de un conjunto amplio de medidas destinadas a fomentar su empleabilidad. A continuación, se presenta una tabla con una descripción de los principales programas de apoyo a la empleabilidad de las personas jóvenes que se desarrollan en el ámbito de la CAPV, identificando además la entidad responsable de las mismas.

²¹⁵ “Plan Joven 2014-2016”,

http://www.gazteukera.euskadi.eus/contenidos/noticia/berria_3_gazte_plana_onartuta/es_def/adjuntos/III_gazte_plana_c.pdf

Cuadro 4.17: Principales programas y actividades públicas de apoyo a la empleabilidad y la inserción laboral de la juventud disponibles en la CAPV

Ámbito territorial	Nombre del programa	Breve descripción del programa
Gobierno Vasco	<ul style="list-style-type: none"> Actividades de movilidad o intercambio juvenil 	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones a entidades para el desarrollo de actividades de movilidad o intercambio juvenil entre grupos de jóvenes de la CAE y otras regiones UE
	<ul style="list-style-type: none"> Programa Lehen Aukera 	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas destinadas a la contratación de personas jóvenes, en situación de desempleo y sin previa o con escasa experiencia laboral, en empleos relacionados con su titulación, por las empresas vascas u otras entidades
	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas al contrato de relevo 	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas destinadas a contratar a una persona menor de 30 años -a jornada completa, por tiempo indefinido y con retribución mínima de 12.000€- para relevar a la persona que acceda a la jubilación parcial
	<ul style="list-style-type: none"> Programa Urrats bat 	<ul style="list-style-type: none"> Programa dirigido a alumnos/as y exalumnos/as de FP, para ayudarles en la creación de su propia empresa. Para ello, los/as participantes cuentan con una persona responsable, servicio de asesoramiento integral y una oficina del Emprendedor equipada.
	<ul style="list-style-type: none"> Programa HEZIBI 	<ul style="list-style-type: none"> Ayuda de 2.000 € por año de contrato para financiar la labor formativa desempeñada por las empresas en los contratos de formación y aprendizaje para la formación profesional en alternancia. Cuando el proyecto formativo en alternancia con el empleo vaya dirigido a la obtención de un certificado de profesionalidad, los centros de formación recibirán una ayuda de 400 € por cada persona alumna.
Diputaciones Forales	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas a estudiantes universitarios/as y no universitarios/as. Álava 	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones a jóvenes de 30 años o menos, empadronados/as en Álava, matriculados/as en los cursos académicos establecidos, para sufragar gastos de transporte entre el domicilio habitual y el centro educativo
	<ul style="list-style-type: none"> Programa de la empleabilidad de las personas jóvenes. Bizkaia 	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones para apoyar la capacitación laboral y la contratación de las personas jóvenes, hasta 30 años, en desempleo, de Bizkaia, incluyendo subvención máxima de 7.000€ por contrato (indefinido o de duración mínima 1 año)
	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas al autoempleo y a la creación de empresas. Bizkaia 	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas a la creación y puesta en marcha durante el primer año de funcionamiento de las empresas. Se valora ser menor de 30 años y el tiempo en desempleo, entre otras cosas. Cuantía mínima 5.000€, y máxima 15.000€ por entidad
	<ul style="list-style-type: none"> Formación práctica en explotaciones agrarias. Bizkaia 	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar prácticas en explotaciones agrarias para alumnos/as que hayan finalizado recientemente sus estudios en las escuelas agrarias de la CAV o tengan experiencia en agricultura
	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas a la creación de empresas por jóvenes agricultores. Gipuzkoa 	<ul style="list-style-type: none"> El objeto es facilitar la incorporación de personas jóvenes (18-30 años) adecuadamente formadas (mínimo FP de segundo grado) en el sector agrario y el relevo generacional. El importe se concede en forma de prima única, máximo 7.000€/persona
Estado	<ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones/Reducciones de la Seguridad Social a la contratación 	<ul style="list-style-type: none"> Reducciones del 75-100% en la cuota empresarial (si es Pyme o no) al contratar menores de 30 años (o del 50% por contrato en práctica), inscritos en la Oficina de Empleo; bonificaciones de 500 o 700€ anuales por conversión a indefinido de contrato de primer empleo joven; etc.
	<ul style="list-style-type: none"> Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores 	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta la contratación estable por parte de emprendedores/as y Pymes, que tienen derecho a deducción en su cuenta fiscal de 3.000€ cuando contraten a su primer trabajador/a, siempre que tenga menos de 30 años
	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de jóvenes beneficiarios de la Garantía Juvenil 	<ul style="list-style-type: none"> Bonificaciones en la aportación empresarial a la Seguridad Social para empresas que contraten beneficiarios/as de la Garantía Juvenil, de 300€ mensuales durante un máximo de 6 meses
	<ul style="list-style-type: none"> Ayudas para el fomento de contratos de formación y prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> Incentivos a la contratación de inscritos/as en la Garantía Juvenil. Bonificación de 75-100% (si es o no Pyme) por contrato en formación y aprendizaje o contrato parcial con vinculación formativa; por contrato de prácticas, reducción del 50% en cotizaciones por contingencias comunes

Fuente: Elaboración propia

4.6.2 Principales elementos diferenciales de la realidad laboral y las experiencias de apoyo a la empleabilidad juvenil de las tres regiones europeas de interés para la CAPV

A lo largo del presente capítulo se ha mostrado tanto la realidad laboral de las personas jóvenes de tres regiones europeas seleccionadas (Baviera en Alemania, Flandes en Bélgica y Escocia en Reino Unido), como las diversas políticas y acciones realizadas en las mismas en favor de la empleabilidad y la inserción laboral de sus jóvenes.

En general, estas regiones europeas comparten una serie de elementos comunes con la CAPV, básicamente en lo referido a la existencia de elevados niveles de autonomía política que les permite importantes capacidades competenciales propias en ámbitos relativos a la educación y la promoción del empleo juvenil. En este sentido, la información presentada muestra que estas capacidades son utilizadas de manera amplia, a través del desarrollo de una amplia panoplia de políticas, estrategias y programas propios de apoyo a las personas jóvenes y su empleabilidad e inserción laboral.

Sin embargo, la CAPV presenta una serie de indicadores que muestran una realidad laboral ciertamente complicada para sus jóvenes, especialmente en comparación con la realidad existente en las otras tres regiones europeas analizadas, y caracterizada por los siguientes elementos:

- En primer lugar, la CAPV está experimentando en los últimos 15 años un retroceso muy acusado en el número de jóvenes existente, lo que contrasta con comportamientos más sostenidos e incluso ligeramente positivos en las otras tres regiones europeas de referencia. Este abultado descenso abre sin duda importantes interrogantes a futuro en diversas áreas (cambios sociales y culturales ligados con el envejecimiento de la población, sostenibilidad futura del sistema económico y social existente, etc.), aunque también permite inferir que puede existir un cierto alivio de la problemática laboral juvenil en un futuro relativamente próximo por la propia evolución cuantitativa de la población joven vasca (de forma que las personas jóvenes tendrán presumiblemente más posibilidades de acceder al empleo).
- En segundo lugar, la juventud vasca muestra una especial dificultad a acceder al mercado de trabajo, lo que se refleja en tasas de actividad inferiores, bajas tasas de empleo juvenil y, finalmente, tasas de desempleo juvenil muy superiores a las existentes en las regiones europeas de referencia. Así, la tasa de actividad de las personas jóvenes vascas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años es menos de la mitad de la existente en las otras regiones. Así mismo, la tasa de empleo juvenil de la CAPV es 35-36 puntos porcentuales menor que la existente en Baviera o Escocia o 10 puntos porcentuales menor que la flamenca. Mientras, la tasa de desempleo juvenil de la CAPV es prácticamente 8 veces la tasa de desempleo bávara, y dos veces y media superior a las tasas de desempleo juvenil escocesa o flamenca. Estos datos pueden ser matizados con diversas explicaciones en el caso vasco (mayor presencia de estudiantes que continúan sus estudios hacia niveles terciarios, apoyo familiar, etc.), pero en cualquier caso muestran una realidad laboral ciertamente difícil para aquellos/as jóvenes vascos/as que desean trabajar y que, en muchos casos, no pueden hacerlo.
- En tercer lugar, las condiciones laborales que caracterizan los empleos de la juventud vasca pueden catalogarse como peores en comparación con las existentes en las otras regiones europeas de referencia, tanto en lo que se refiere a horas medias trabajadas (lo que a su vez tiene un reflejo directo en el salario) como a indicadores relativos a inseguridad laboral (presencia de

contratos temporales, posibilidad de perder el puesto de trabajo, dificultades para encontrar un trabajo de similar salario en caso de perder su puesto de trabajo), formación o presencia de mejoras salariales.

- Finalmente, y por lo que hace referencia a indicadores de calidad de vida, la información disponible muestra una edad media de emancipación de la juventud vasca mayor que la existente en las regiones/países de referencia, además de mayores dificultades económicas familiares y un menor optimismo respecto al futuro.

Por el contrario, y por lo que hace referencia a otros indicadores, particularmente los referidos a presencia de “Ni-nis” y los relativos a la educación, la situación de la CAPV puede catalogarse como no tan preocupante. En este sentido, la presencia de “Ni-nis” entre las personas jóvenes vascas es menor que la media europea y similar a la existente en regiones como Escocia o Flandes, aunque a mucha distancia del excelente indicador correspondiente a Baviera (en torno a tres veces inferior al de la CAPV). Por su parte, la CAPV cuenta con una elevada proporción de jóvenes de entre 30 y 34 años con estudios universitarios, muy por encima de la situación en Baviera y Flandes, en donde destaca de manera especial la presencia de población con estudios de formación profesional de nivel intermedio (especialmente en el caso de Baviera). Por su parte, los datos de abandono escolar prematuro muestran para la CAPV mejores resultados que los de la media de la UE-28 y Escocia, pero peores en comparación con los datos correspondientes a Baviera y Flandes. Además, conviene resaltar la mejora del problema del abandono escolar prematuro en la CAPV en los últimos quince años, en línea con los buenos resultados alcanzados por otras regiones (por ej. Flandes).

Por su parte, diversos indicadores de calidad de vida muestran una positiva percepción entre los jóvenes (con datos a nivel estatal), tanto en lo referido a su estado de salud general percibido como a su grado de integración social en el área en la que viven.

Por lo que se refiere a otros indicadores relativos a la calidad del empleo, es posible comprobar la fuerte presencia en el caso de la CAPV de empleados/as jóvenes con titulación terciaria frente a las otras regiones europeas. Por el contrario, cabe subrayar la elevada presencia de personas jóvenes trabajando en las tres regiones europeas con estudios de nivel ISCED 3 y 4 (educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria), en los tres casos superior al 50% frente a la situación de la CAPV (aproximadamente uno de cada tres). Llama además la atención el elevado porcentaje de personas jóvenes trabajando en Baviera con niveles de estudios únicamente obligatorios, muy superior a la media europea y a la media de la CAPV.

Finalmente, y por lo que se refiere a la existencia de políticas y programas de apoyo para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes, la sección anterior ha mostrado la existencia en la CAPV de una estructura programática amplia. En cualquier caso, y a pesar de ello, el análisis detallado de las políticas y programas desarrollados en cada una de las tres regiones europeas a estudio permite identificar algunos elementos que pueden ser de interés desde la perspectiva de la CAPV. Estos elementos de interés se presentan a continuación, diferenciados para cada una de las regiones europeas analizadas:

a) Elementos de interés de la experiencia de Baviera

- Por lo que hace referencia a Baviera, un primer elemento de interés y reflexión indica la importancia de contar con un tejido productivo potente y competitivo como mejor garantía para

asegurar altos niveles de empleo y bienestar entre la población en general y entre la población joven en particular.

- En segundo lugar, la experiencia bávara muestra además la necesidad de continuar desarrollando políticas e instrumentos específicos destinados a apoyar diversos colectivos de jóvenes que, a pesar de la existencia de un mercado laboral regional boyante, siempre van a presentar especiales dificultades de inserción laboral (jóvenes con problemas sociales de integración, jóvenes sin estudios o con dificultades académicas especiales, jóvenes discapacitados/as, refugiados/as y jóvenes de origen inmigrante, jóvenes con responsabilidades familiares, jóvenes “mayores” que no han conseguido inserción laboral, etc.).
- En tercer lugar, la experiencia bávara ilustra el papel central que la formación profesional (especialmente en lo que se refiere a la formación profesional dual) puede jugar como instrumento efectivo para favorecer una rápida y exitosa inserción laboral de las personas jóvenes. En este sentido, resultan muy destacables las iniciativas bávaras existentes tanto para atraer jóvenes a este tipo de formación (ver los diversos programas de “Captadores” existentes o el programa “Ayuda para la Formación Profesional”) como especialmente aquellas iniciativas destinadas a fomentar que las empresas creen puestos de aprendizaje dual para jóvenes pertenecientes a estos colectivos desfavorecidos (por ejemplo las diversas modalidades del programa “Apto para Trabajar”, la “Iniciativa Inclusión”, el Programa “Creación de Oportunidades” o los programas federales “JobStarter Plus”, “Ayudas para el Acompañamiento de la Formación” o el programa “Formación para Estudiantes Tardíos”). Además, resulta interesante subrayar la coordinación existente en este campo entre las actividades del gobierno del Land y las autoridades federales, de forma que sus actividades se complementan eficazmente entre sí.

- En cuarto lugar, resulta muy interesante subrayar el compromiso de las autoridades bávaras por no abandonar a ningún joven desfavorecido a su suerte, promoviendo de esta forma diversas iniciativas para “preparar” previamente a aquellas personas jóvenes que, por sus características propias (bajos niveles académicos, dificultades de aprendizaje, pertenencia a grupos sociales desfavorecidos, etc.), requieren de medidas personalizadas de acompañamiento social y personal que les permitan superar sus limitaciones actuales y asegurar un proceso de inserción laboral exitoso (ver los ejemplos de los programas “Trabajo Social en las Escuelas” o “Trabajo Social Juvenil Excluidos del Mundo laboral”). Ligado con el punto anterior, resulta muy destacable el compromiso de las autoridades federales alemanas para que ningún estudiante alemán tenga que abandonar sus estudios (cualquiera que sea su nivel) por falta de medios económicos para hacerlo (ver la experiencia del programa federal de becas y préstamos “BAföG”).

Cuadro 4.18: Elementos diferenciales de la experiencia de Baviera

- Importancia de contar con un tejido productivo potente y competitivo como mejor garantía previa para asegurar altos niveles de empleo y bienestar.
- Necesidad continuada de políticas e instrumentos específicos para colectivos de jóvenes con dificultades especiales de inserción laboral
- Papel central de la formación profesional (dual) como instrumento efectivo para la rápida y exitosa inserción laboral de las personas jóvenes bávaras. Desarrollo de políticas ad-hoc tanto para atraer jóvenes con dificultades especiales a la formación dual como para fomentar la creación de puestos de aprendizaje
- Compromiso de las autoridades bávaras por no abandonar a ningún joven desfavorecido a su suerte, actividades de “preparación” previa de esta población joven desfavorecida.
- Existencia de un instrumento financiero propio para apoyar proyectos y medidas innovadoras.
- Apuesta por las actividades de orientación profesional y laboral para las personas jóvenes.

- Otro elemento se refiere al interés de contar con instrumentos financieros específicos que apoyen proyectos y medidas innovadoras desarrolladas por agentes no públicos (ONGs, centros educativos, entidades sectoriales) y que traten de dar respuestas ad-hoc a necesidades concretas y puntuales detectadas en el mercado laboral regional (ver la experiencia del “Fondo para el Mercado de Trabajo” bávaro).
- Finalmente, la experiencia bávara muestra la necesidad de apostar por las actividades de orientación profesional y laboral para jóvenes, que permitan informarles de las diversas profesiones y salidas existentes en el mercado laboral y favorecer de esta forma una mejor elección de los estudios (ver la experiencia del programa “Preparado para el Oficio”).

b) Elementos de interés de la experiencia de Flandes

- En el caso de Flandes, existen varios elementos de interés. Así, un primer elemento se refiere al hecho de contar con un punto único de información o “ventanilla única” donde las personas jóvenes puedan encontrar todos aquellos recursos (programas de apoyo existentes, información sobre orientación laboral y profesiones, ofertas de empleo, etc) susceptibles de ser de su interés

con relación a la temática del empleo (ver la experiencia de la página web dedicada exclusivamente a las personas jóvenes, del Servicio Flamenco de Empleo).

- Al igual que en el caso bávaro, otro elemento de interés se refiere al papel activo que las autoridades regionales juegan en el desarrollo de iniciativas de asesoramiento y orientación laboral dirigidas a jóvenes y que les permitan, en un futuro más o menos próximo, poder fundamentar de una manera más informada sus posibles itinerarios profesionales futuros (ver los ejemplos de las páginas web “Orientación profesional” o “Mi carrera” del Servicio Flamenco de Empleo).

Cuadro 4.19: Elementos diferenciales de la experiencia de Flandes

- Presencia de una “ventanilla única” de información de interés para las personas jóvenes con relación a la temática del empleo.
- Papel activo de las autoridades regionales en el desarrollo de iniciativas de asesoramiento y orientación laboral dirigidas a jóvenes.
- Desarrollo de programas para facilitar primeras experiencias laborales a las personas jóvenes en empresas flamencas, especialmente a aquellas personas jóvenes con dificultades especiales de inserción laboral.
- Existencia de un sistema de incentivos claros y generosos para las empresas y las personas estudiantes que fomenten su participación en la formación dual.
- Atención al fomento del espíritu empresarial y el autoempleo entre las personas jóvenes

- Un tercer elemento de interés se refiere a la importancia de desarrollar programas dirigidos a facilitar primeras experiencias laborales a jóvenes en las empresas flamencas, en particular a quienes tienen dificultades especiales de inserción laboral. En este sentido, la experiencia del gobierno flamenco puede ser de interés para ser desarrollada en la CAPV (ver las experiencias de los programas “Acuerdo para la Adquisición de Experiencia laboral”, “Primera Experiencia de Entrada”, “Período Formativo”).

- En cuarto lugar, la experiencia flamenca muestra también la importancia de desarrollar tanto un marco legal preciso como un sistema de incentivos claros y generosos para empresas y estudiantes que fomenten su participación en la formación dual y que, de esta forma, les alivie de parte de los costes implicados (ver por ejemplos las experiencias de los programas “Bono de inicio”, el programa de “Deducción en las cuotas a la Seguridad Social”, el “Bono de formación” o, finalmente, las ayudas específicas para costear la figura de los mentores/tutores de empresa).
- Finalmente, la experiencia flamenca muestra el importante papel que un Gobierno regional puede jugar en el fomento del espíritu empresarial y el autoempleo entre la juventud, tanto en el propio sistema educativo general como posteriormente cuando se inicia la andadura en el mercado laboral (ver las experiencias flamencas de la iniciativa “Educación para el Emprendimiento” o la “Plataforma Bryo”).

c) *Elementos de interés de la experiencia de Escocia*

- En el caso de Escocia, es posible también identificar diversos elementos de interés desde la perspectiva de la CAPV. Así, y en primer lugar, la experiencia escocesa muestra la importancia de crear incentivos a la contratación laboral de jóvenes que, al mismo tiempo, aseguren que este empleo subvencionado cumpla unos estándares mínimos de calidad y sostenibilidad en el tiempo de este empleo subvencionado (ver por ejemplo la experiencia del programa “Incentivo al Reclutamiento para los/as Empleadores/as Escoceses/as”).

Cuadro 4.20: Elementos diferenciales de la experiencia de Escocia

- Incentivos a la contratación laboral de jóvenes que aseguren un empleo de calidad.
- Extensión de fórmulas duales de formación más allá del ámbito de la formación profesional, por ejemplo, en la educación universitaria.
- Papel de las entidades del tercer sector y las organizaciones voluntarias en el desarrollo de programas eficaces para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes.
- Fomento de primeras experiencias laborales entre las personas jóvenes en edad de trabajar para todos los colectivos, incluidos universitarios.
- Presencia de instrumentos menos convencionales para fomentar el empleo juvenil (por ejemplo, la contratación pública).
- Elevada atención hacia la evaluación de los programas desarrollados.

- Un segundo elemento de interés se refiere a la posibilidad de extender de manera exitosa el desarrollo de fórmulas duales de formación más allá del ámbito de la formación profesional, especialmente en la educación universitaria. Además, la experiencia escocesa subraya la importancia de contar con programas de incentivos imaginativos que permitan la participación activa de las empresas en estas fórmulas duales de formación (ver la experiencia del programa “Adopta un Aprendiz”, destinada a fomentar que las empresas “adopten” estudiantes duales de otras empresas que, por diversas razones, desisten de continuar en este tipo de programas duales).
- Un tercer elemento de interés corresponde al importante papel que las entidades del tercer sector y las organizaciones voluntarias pueden jugar en el desarrollo de programas eficaces para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes (ver por ejemplo la experiencia de la iniciativa “Oportunidades para Todos”). Este papel, salvo algunas excepciones, puede ser más utilizado en el caso de la CAPV.
- En cuarto lugar, la experiencia escocesa ilustra la importancia de fomentar primeras experiencias laborales entre las personas jóvenes en edad de trabajar, no solamente entre aquellos colectivos más desfavorecidos o con mayores dificultades de inserción laboral, sino también entre otros colectivos con menores dificultades a priori, por ejemplo, los graduados universitarios (ver la experiencia del “ScotGrad”).
- La experiencia escocesa sugiere además la posibilidad de desarrollar instrumentos menos convencionales (por ejemplo, la contratación pública) para favorecer la contratación por parte de las empresas de personas jóvenes, por ejemplo “premiando” la contratación de este tipo de colectivos en los procesos de licitación pública.

- Finalmente, la experiencia escocesa muestra una elevada atención hacia la evaluación de los programas desarrollados, lo que permite, entre otras cosas, conocer en detalle los principales resultados obtenidos y los principales puntos fuertes/débiles identificados en el desarrollo y la implementación de estos programas, para de esta forma aprender de la experiencia y reforzar/corregir las fortalezas/debilidades detectadas.

d) Algunas reflexiones finales

- Este capítulo ha mostrado la existencia de un conjunto amplio de políticas y programas de apoyo para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes, tanto en las tres regiones europeas a estudio como en la propia CAPV, en muchos casos relativamente similares entre sí. Sin embargo, el éxito de este conglomerado de políticas y programas depende, además de su propio diseño, de otros factores que condicionan enormemente sus resultados. Entre otros, estos factores incluyen elementos tales como las oportunidades laborales que ofrecen los distintos mercados de trabajo regionales (ligadas a la estructura económica, especialización sectorial, situación coyuntural, etc. existente cada caso), las regulaciones y marcos legislativos existentes (en particular los marcos de relaciones laborales) o, finalmente, factores sociales y culturales que condicionan los procesos de incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral.
- En cualquier caso, la experiencia de las tres regiones europeas de referencia muestra el papel central que las empresas juegan en la implementación efectiva de las políticas activas de empleo existentes. En este sentido, son ellas las que crean los puestos de trabajo a los que los y las jóvenes se incorporan. Además, en un número importante de casos, las empresas se benefician de ayudas que cubren una parte de los gastos de la contratación juvenil, pero tienen que cofinanciar ellas el resto de los costes derivados. Algunos ejemplos de este tipo de cofinanciación privada necesaria incluye los programas bávaros “Apto para Trabajar”, “Iniciativa Inclusión” o “programa STAFFEL”, los programas flamencos “Primera Experiencia de Entrada” o el programa IBO, o, finalmente, los programas escoceses “Aprendices Modernos” o “Adopta un Aprendiz”.
- La experiencia de las tres regiones europeas de referencia (especialmente de los casos bávaro y escocés) refleja la importancia del trabajo en red entre los diversos agentes públicos y privados (organizaciones empresariales y sindicales representativas, asociaciones de padres y de jóvenes, etc.) tanto en el diseño como en la posterior implementación y actualización de las principales acciones estratégicas desarrolladas en el campo del empleo juvenil (ver por ejemplo las experiencias de la “Alianza para la Formación profesional en Baviera” o la “Estrategia Escocesa para el Empleo Juvenil”, entre otras). Siempre en una perspectiva de complementariedad en las actuaciones y de claridad en los roles de los diferentes agentes, entre los que destaca la relevancia de los agentes territoriales/locales cercanos a los colectivos objetivo.
- Por último, como ha quedado reflejado, se han identificado diversos informes de evaluación de los programas analizados que, aun siendo de diversa naturaleza y enfoque, ponen de manifiesto la necesidad de contar con indicadores de medida y mecanismos de monitorización de las actividades desarrolladas y valoración sus resultados que permitan optimizar su eficacia y eficiencia.

CAPITULO 5: RESUMEN Y CONSIDERACIONES

5.1 RESUMEN

5.1.1 Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV

El objetivo de este punto es presentar los grandes rasgos de determinados aspectos demográficos, educativos y del mercado laboral en Euskadi, para el periodo 2000-2015/16, y en su caso tendenciales, focalizando el análisis en el colectivo objeto del estudio, es decir, las personas jóvenes.

Disminuye el peso relativo de la población joven en el conjunto de la población, con las implicaciones que ello tiene sobre la población en edad laboral

El panorama demográfico en la CAPV está marcado por el proceso de envejecimiento de la población, fenómeno compartido por las sociedades desarrolladas del entorno: entre 2010 y 2016 la población joven (16-34 años) vasca se reduce en más de 93.000 personas y se sitúa en 399.417 personas. Para 2031 se prevé una cifra parecida (404.730) pero que tendrá que compensar el retroceso de 182.000 personas del grupo de 35 a 64 años. En definitiva, en la próxima década la sociedad vasca perderá población joven (del 18,3% al 16,8%) y población potencialmente activa (del 63% al 58%).

El nivel de formación de la población joven no estudiante de la CAPV es más elevado que el de la población adulta

El nivel de instrucción de la población joven (16-34 años) no estudiante es sensiblemente más elevado que el de la población adulta (35-64 años): el porcentaje de población con menor nivel de estudios –hasta primarios- es inferior (11,9% frente a 31,8%) y aumenta en los profesionales (24,5% frente a 21,9%), secundarios (29,5% frente a 18,3%) y universitarios medios-superiores (34% frente a 28,1%).

En otro orden de cosas, la tasa de abandono escolar prematuro de la CAPV es inferior a la media de la UE-28. Según datos de EUROSTAT, 7,9% frente a 10,7%, en 2016.

Disminuye la proporción de personas jóvenes matriculadas en estudios universitarios y crece en formación profesional, aun cuando la primera sigue siendo mayoritaria

La evolución de la matriculación²¹⁶ entre los cursos escolares de 2000/2001 y 2014/2015 muestra un mayor crecimiento en la matriculación en formación profesional (de grado medio o superior) frente a universitaria, si bien ésta última sigue predominando (dos tercios de la matriculación educativa no obligatoria corresponde a estudios universitarios y un tercio a los grados de formación profesional), y en general, la tasa de participación femenina es mayor en el segmento universitario.

²¹⁶ En términos de alumnado matriculado.

Importante segmentación por género en las personas egresadas según familias profesionales y áreas de conocimiento

En los dos últimos cursos (2012-2013 y 2014-2015) el sistema de formación profesional generó 10.340 egresados/as destacando el número de personas adscritas a electricidad y electrónica (1.114) y fabricación mecánica (1.148), servicios socioculturales y a la comunidad (1.256), sanidad (1.450) y administración (995) como las titulaciones con mayor volumen de egresados/as de las 24 familias profesionales ofertadas. Por otra parte, el sistema universitario vasco generó 10.211 personas egresadas (2010-2011 y 2014-2015) y, de los 98 grados ofertados los más numerosos son educación primaria e infantil (866 y 495), administración y dirección de empresas (756), derecho (423) o enfermería (343) y medicina (286) además de las ingenierías y carreras técnicas (en conjunto, conjunto 1.843 personas).

La participación femenina es más alta en el segmento universitario pero en los grados de formación profesional y estudios universitarios la tasa de participación femenina es menor en los campos técnicos y muy superior en el cuidado de las personas, salud y sanidad.

Participación de la juventud en el sistema de formación profesional para el empleo

Formación de demanda: entre 2010 y 2015, en torno a millón de personas (1.040.470) participa en su empresa en acciones de formación, bajo la modalidad bonificada en las cuotas de la Seguridad Social. Son más de 9 millones de horas de formación a las que se suma 2,6 millones más realizadas bajo la oferta de Lanbide-Hobetuz (2011-2015). En ambos casos, una tercera parte de las personas son jóvenes (32,4% y 33,1%).

Formación de oferta.

- Principalmente orientada a las personas ocupadas. Entre 2011 y 2016,
 - 29.543 personas obtuvieron un certificado de profesionalidad (el 46% del total de participantes son jóvenes).
 - 212.081 personas que asistieron a la oferta formativa abierta de Hobetuz (el 40,6% del total de participantes son jóvenes).
- Orientada a personas en desempleo: entre 2015 y 2016, se ha formado a 32.276 personas (el 43,9% del total de participantes son jóvenes).

La población joven pierde presencia en el mercado laboral por razones demográficas y por menores tasas de actividad y empleo

Actividad

Según datos del INE, la tasa de actividad de la CAPV pasa del 58,2% al 56,9% entre 2010 y 2016 (-1,3pp). Esta ratio es mayor entre la población de 25 y más años (59,5% en 2016) frente a la población menor de 25 años (30,1%) que, además, ha registrado una mayor pérdida en este periodo (-8,7pp frente a -0,7pp).

Según EUROSTAT, datos que se encuentran en el Capítulo 4 de este estudio, la tasa de actividad de las personas jóvenes vascas con edades entre los 15 y los 24 años es, en 2016, es del 26,8% frente al 41,5% de la UE-28. Esta importante diferencia se corrige posteriormente de forma que entre las personas jóvenes entre 25 y 34 años alcanza el 88,9% en la CAPV (84% en la UE28).

Por su parte, la distinción por género muestra que la tasa de actividad femenina es ligeramente inferior a la masculina.

Ocupación

Entre 2010 y 2016, la tasa de empleo de la población joven (16-34 años) disminuye 7,3 pp (del 26,9% al 19,6%), pérdida que es superior a la registrada por el conjunto de la población (-2,2 pp: del 52% a 49,8%).

La población ocupada joven pasa de 346,4 a 191,8 miles de personas entre 2008 y 2016 y registra una pérdida anual media del 7,0% frente a los incrementos registrados en el grupo de 35-54 años (+0,2%) y de 55 a 64 años (+3,5%). Estos dos grupos de más edad aumentan en 7,5 y 38,8 miles de personas respectivamente, entre 2008 y 2016. Con todo, el aumento de la ocupación del grupo de 35 y más años (+46,3 miles de personas) no compensa el retroceso del segmento joven (-154,6 miles de personas), reflejando el impacto de la crisis y, sobre todo, el envejecimiento de las personas.

Así, entre 2008 y 2016, el peso del colectivo joven sobre la población ocupada va disminuyendo (desde el 34,3% al 21,3%) debido a la menor pérdida de la población ocupada total (-1,4%, media anual) frente a la población ocupada joven (-7,0%). Esta peor evolución de la población joven se debe fundamentalmente al retroceso del grupo de 25 a 34 años (-6,8%), ya que aunque los otros dos segmentos también retroceden (el 16-19 años, un 10,0% y el de 20-24 años, un 7,4%) son de menor dimensión. Es decir, en la pérdida de peso y volumen de la población joven es importante tener presente el factor de envejecimiento. En este sentido, sirva como ilustración, que entre 2010 y 2016 la pérdida de población de 16-34 años es de 93,4 miles personas y en la población joven ocupada es de 94,3 miles de personas.

Señalar también que de las 191,8 miles de personas de 16 a 34 años que están ocupadas, el 84% tiene entre 25 y 34 años, proporción relativamente estable en este periodo. Y, por otra parte, el porcentaje de mujeres sobre el conjunto de la población joven (16-34 años) es relativamente parecida a lo largo del año y en los últimos años se sitúa alrededor del 49%.

Desempleo

La población parada joven pasa de 38,4 a 51,6 miles de personas entre 2008 y 2016 y registra un incremento anual medio del 5,9%, que es menor que el registrado en el grupo de 35-54 años (+13,0%) y de 55 y más años (+23,1%).

De esta forma, su peso sobre el total de la población parada se ha reducido (-8,1pp entre 2010 y 2016). Actualmente alcanzan el 25,4% del total de la población parada.

De esas 51,6 miles de personas jóvenes en desempleo en 2016, el 67% tienen entre 25 y 34 años, proporción suavemente creciente en este periodo. Y, por otra parte, el porcentaje de mujeres paradas sobre el conjunto de la población joven (16-34 años) es relativamente parecida a lo largo del año y en 2016 alcanza el 50%

La población joven registra una tasa de paro superior a la del conjunto de la población activa

Entre 2010 y 2016 la tasa de paro en la CAPV pasa del 10,7% al 12,6%. La evolución de la tasa de paro entre las personas menores y mayores de 25 años es similar, aunque no en su magnitud. La tasa de paro de las personas menores de 25 años pasa del 30,6% al 34,7%, entre 2010 y 2016. Por el contrario, la tasa de paro del colectivo de 25 y más años se mantiene por debajo de la media y pasa del 9,4% al 11,5% actual.

Circunscribiéndonos al conjunto de las personas jóvenes (16-34 años), su tasa de paro pasa en ese mismo periodo del 17,4% al 21,2%, siendo en 2016 del 17,8% en el grupo de 25 a 34 años, del 31,4% en el de 20 a 24 años y del 56,9% en el de 16 a 19 años. La tasa de paro de las mujeres jóvenes es 1,2 pp superior a la de los hombres jóvenes.

La participación de la población joven en el empleo crece con su nivel de formación

Actualmente las personas jóvenes aportan una quinta parte de la población ocupada (21,3%) pero su participación es creciente con el nivel de formación (desde el 6,1% en el grupo con estudios primarios hasta el 22,9%, en el de superiores).

La situación en el colectivo en desempleo es casi la contraria, con mayor peso de las personas jóvenes entre los niveles educativos más bajos: estudios primarios incompletos (60,9%), formación profesional de grado medio (51,7%) y en educación superior (46,3%).

En contraposición con la reducción del número de personas paradas registradas en los últimos años, se observa una cierta cronificación en el desempleo entre las personas mayores de 25 años

Entre 2000 y 2016, disminuye el desempleo tanto entre el colectivo de personas menores de 25 años como en las mayores de 25, pero sin embargo, el paro de larga duración (más de un año) aumenta: de 1.090 a 2.002 personas entre los menores de 25 años y de 45.629 a 69.378 personas, entre los mayores de 25 años.

La Inserción laboral de la juventud se recupera en los últimos años, con mayores dificultades para las mujeres, y depende directamente de los estudios elegidos

En 2015, la tasa de empleo de las personas a los tres años de haber obtenido su título universitario era del 79,9%, tasa que registró su valor mínimo en 2013 (70,5%). Las personas con titulaciones de salud (90,5%), técnicas (85,5%) y económico- jurídicas (82,4%) muestran mayor tasa de empleo frente a las tituladas en sociales (76,5%), humanidades (69,7%) y experimentales (67,4%). Asimismo, la tasa de empleo no muestra diferencias relevantes según género pero desde 2010 la diferencia se amplía y se hace más favorable para el colectivo masculino.

Entre los años 2009 y 2015 la tasa de empleo encajado²¹⁷ se sitúa en el 85% (media); la tendencia del indicador es descendente desde 2012 (cae siete puntos) y sugiere la posible sobrecualificación de las personas tituladas que encuentran empleo. Hay una mayor incidencia del empleo no encajado entre las mujeres.

En el caso de la tasa de empleo relacionado con los estudios²¹⁸, también se produce una evolución desfavorable y actualmente uno de cada cuatro empleos tiene poca o ninguna relación con los estudios cursados, frente a uno de cada cinco en 2009.

Por su parte, en 2015, la tasa de empleo de las personas al año de haber obtenido un título de grado de formación profesional es del 47,6%. Se detecta una amplia dispersión de resultados con los valores más altos en las familias profesionales de hostelería (83%), fabricación mecánica (73%), actividades físico-deportivas (72%), industrias alimentarias y sanidad (70%, en ambos casos) y los menores valores en las titulaciones de edificación y obra civil (29%), textil y confección (38%), seguridad y medio ambiente (41%) y energía y agua (44%)

²¹⁷ Refleja el porcentaje de personas ocupadas con empleo asociado a nivel de formación terciaria (universitaria o profesional de grado superior).

²¹⁸ Mide el porcentaje de personas ocupadas que opinan que su trabajo tiene bastante o mucha relación con sus estudios universitarios y por lo tanto, complementa desde una perspectiva cualitativa la tasa de empleo encajado

La trayectoria y experiencia laboral de la juventud se acelera con la edad.

La experiencia laboral de las personas jóvenes en 2015 es del 22,1% en el grupo de 16-19 años y llega al 97,7% entre las personas de 30-34 años.

Entre 2001 y 2015, aproximadamente dos tercios de las personas jóvenes de 16 a 29 años entran en contacto con el mundo laboral mientras están estudiando y, a pesar de que la crisis ha tenido un impacto directo en el empleo juvenil, actualmente casi un tercio de quienes trabajan tienen una antigüedad superior a los tres años.

Con respecto de la antigüedad en el empleo de las personas jóvenes, en 2015 el 44% lleva menos de un año en su empleo actual (el 26,3% menos de seis meses y el 17,7% entre seis meses y un año), el 23,8% lleva entre uno y tres años y el 31,6% lleva en su empleo más de tres años.

Condiciones laborales de las personas jóvenes

• Casi la mitad de las personas trabajadoras jóvenes tienen un contrato temporal

En 2015, el 43,5% de la juventud de 16-29 años tiene un contrato fijo, el 44,2% un contrato temporal²¹⁹, el 6,1% trabaja por cuenta propia y el 5,9% trabaja sin contrato. La comparativa europea muestra que la tasa de temporalidad de la juventud vasca (44,2%) es parecida a la registrada en Países Bajos (43,3%), Francia (40,8%) o Alemania (38,7%) pero es superior a la media de la UE-28 (32,6%) y de otros países, como Reino Unido (10,7%) o Dinamarca (20,2%), por ejemplo.

• Parecida incidencia de la contratación a tiempo parcial en la CAPV y en Europa, pero con mayor preponderancia en la CAPV de la parcialidad no deseada

La jornada completa prevalece en la CAPV pero en una proporción muy superior para el colectivo masculino (78% frente a 51%²²⁰). El principal argumento para trabajar a jornada parcial es no haber encontrado un empleo a tiempo completo. La incidencia de la jornada a tiempo parcial es superior entre la población con titulación de formación profesional en comparación con los egresados/as de la universidad.

La comparativa europea de la tasa de empleo a tiempo parcial refleja que el promedio de la CAPV (34,6%) es inferior a los de Países Bajos (64,8%), Dinamarca (52,4%) o Suecia (36,3%), parecido a Irlanda (30,3%) o Finlandia (29%), pero superior a la media europea (23,2%), alemana (21,7%) o francesa (18,7%). En todos los casos, la tasa de jornada a tiempo parcial es superior entre las mujeres.

En cuanto a las personas que, trabajando a tiempo parcial, desearían hacerlo a tiempo completo o tener una jornada más amplia, los resultados obtenidos muestran una situación dispar: la CAPV, Suecia e Irlanda tienen tasas de empleo parcial similares (34,6%, 36,3% y 30,3%), pero el porcentaje de personas que querrían trabajar a jornada completa difiere, con un valor muy superior en la CAPV (62,6%) frente los otros dos países (41,6% y 38,2%, respectivamente). La media en la UE28 es el 33,8%

• El salario es creciente con la edad y la cualificación

²¹⁹ El informe del Observatorio Vasco de la Juventud, fuente estadística de tales datos, no ofrece información sobre el porcentaje de contratos temporales en prácticas o contratos de formación. Según información solicitada al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en el año 2015 de los 391.177 contratos temporales (a menores de 35 años) 3.001 eran en formación y 6.098 en prácticas.

²²⁰ De la población joven de 16 a 29 años.

Según datos del INE de 2014, el orden de magnitud con respecto del salario de las personas jóvenes es compartido (en torno a los 1.000 euros/mes). Se confirma que el salario es creciente con la edad (hasta una media de 2.154 euros, en el grupo de 55 y más años) y significativamente mayor entre los hombres frente a las mujeres. Debe tenerse en cuenta que estos resultados sintetizan situaciones diferenciadas con relación a salarios medios sectoriales, ocupaciones y de jornada diferentes.

Según el Observatorio Vasco de la juventud, en 2015, el salario mensual de la población joven menor de 30 años está en torno a los 1.000 euros que oscila entre 1.195 relativos a la jornada completa y 605 euros entre quienes trabajan a jornada parcial

Para completar el análisis, se incluye información de Lanbide con relación a las personas egresadas en las universidades vascas y las personas que obtienen una titulación en formación profesional. Según tales datos, la población ocupada con titulación universitaria que trabaja a jornada completa, percibe un salario neto de 1.433 euros al mes de media en 2015, frente a 1.104 euros de las personas con titulación de formación profesional.

En el caso de la población ocupada con titulación universitaria trabajando a tiempo completo, las mujeres sistemáticamente cobran menos que los hombres, y la diferencia oscila entre un 6% y un 10% según la promoción estudiada, resultado que debe tener en cuenta la adscripción sectorial del empleo.

5.1.2 Características futuras del empleo

El objetivo de este punto es presentar cómo va a evolucionar el contexto de oportunidades de empleo en el contexto 4.0.

La metodología de trabajo ha sido, en primer lugar, realizar un resumen riguroso de lo que apuntan las proyecciones y/o prospecciones cualitativas existentes, y posteriormente se ha realizado un contraste cualitativo de las citadas tendencias, a través de tres focus group.

a) Tendencias según proyecciones y prospecciones cualitativas existentes

Evolución general del empleo: perspectivas por sectores de actividad y por ocupaciones

Cedefop prevé **para Europa** disminución del empleo en el sector primario y las manufacturas básicas²²¹ y crecimiento del empleo en el sector terciario (sobre todo en servicios comerciales y a las empresas, en distribución y transporte y en servicios no comerciales). Resultan subrayables las previsiones de que el grueso de las oportunidades de empleo en la próxima década en Europa no se deberán al crecimiento económico sino a la necesidad de cubrir puestos de trabajo vacantes por jubilación. A nivel sectorial, las previsiones para el estado español se alienan bastante con las europeas

Respecto a las ocupaciones, los procesos automatizados, los robots y la inteligencia artificial pueden reemplazar los trabajos y las tareas rutinarias y de procesamiento de datos, afectando tanto a los puestos de trabajo de “cuello azul” como de “cuello blanco”. La introducción de robots y máquinas avanzadas puede

²²¹ No obstante, aunque el sector manufacturero en su conjunto experimentará un descenso, se espera que el empleo en el subsector de vehículos de motor crezca, mientras que en los subsectores de otros equipos de transporte o equipos electrónicos y ópticos se mantendrá bastante estable..

reemplazar algunos puestos de trabajo, pero al mismo tiempo puede crear nuevos puestos con competencias especializadas y mayores exigencias de cualificación.

De acuerdo con la previsiones de Cedefop crecerá el grupo ocupacional de “legisladores, altos funcionarios y directivos, profesionales y técnicos y profesionales asociados”. Los grupos profesionales de trabajadores agrícolas especializados, operadores de máquinas, artesanos, oficios y trabajadores relacionados experimentarán pérdidas generales de empleo, aunque seguirán teniendo un volumen importante en algunos sectores.

En la CAPV, según estimaciones de Lanbide, el volumen de empleo aumentará en un 8,7% en el periodo 2015-2025. El sector servicios experimentará el aumento más significativo (+15% respecto de 2015), concentrándose los mayores incrementos en las ramas de transporte y almacenamiento, las inmobiliarias y las financieras y de seguros. El empleo en la construcción también crecerá pero de manera mucho más moderada (+6%). Por el contrario, el sector primario y la industria acusarán una contracción en su volumen de empleo respecto de los niveles observados en 2015 (-19% y -9%, respectivamente).

Atendiendo a las ocupaciones, las previsiones de Lanbide reflejan que se generarán oportunidades de empleo para: operadores/as de instalación y maquinaria, personal técnico y profesional científico y de la salud y la enseñanza, profesionales de apoyo, personal cualificado del sector primario o trabajadores/as de servicios de restauración, personales, protección y venta. En cambio, los puestos de dirección/gerencia, las ocupaciones elementales, administrativas y las vinculadas a trabajos de artesanado o cualificados asociados a la industria manufacturera o construcción registrarán una caída en los próximos años.

La revolución 4.0: consecuencias cualitativas en sectores, ocupaciones y tareas

La “revolución 4.0”, con sus fábricas inteligentes, robots avanzados, sus algoritmos “big data” etc., está originando una amplia gama de cambios en los procesos de fabricación, en los modelos de negocio y en la naturaleza del trabajo en todos los sectores y ocupaciones: mayor flexibilidad y velocidad en la producción, mejoras en la calidad, aumentos de productividad, diseños personalizados, mayor implicación de los clientes, cambios en los modelos de negocio, etc.

El potencial de automatización y digitalización de los sectores está marcado por el tipo de actividades desarrolladas, es decir, por las ocupaciones y tareas en que se concretan, y por el grado en que las mismas pueden ser automatizables. Diversos estudios han abordado la cuestión de la “automatibilidad” del trabajo con conclusiones más o menos contundentes sobre su impacto en el empleo.

Así, un reciente informe de la OCDE²²² argumenta que no es correcto asumir que las ocupaciones completas, en lugar de tareas únicas, son automatizadas por la tecnología y que tal enfoque podría conducir a una sobreestimación de la automatibilidad del trabajo, ya que aquellas ocupaciones etiquetadas como ocupaciones de alto riesgo a menudo todavía contienen una parte sustancial de tareas que son difíciles de automatizar.

El estudio argumenta que la proporción estimada de “puestos de trabajo en riesgo” no debe equipararse con pérdidas de empleo reales derivadas de los avances tecnológicos por tres razones. En primer lugar, la utilización de las nuevas tecnologías es un proceso lento, debido a los obstáculos económicos, jurídicos y sociales, de modo que la sustitución tecnológica puede no tener lugar tan rápido como se esperaba. En segundo lugar, incluso si se introducen nuevas tecnologías, los/as trabajadores/as pueden adaptarse cambiando las tareas, evitando así el desempleo tecnológico. Tercero, el cambio tecnológico también genera nuevos empleos a través de la demanda de nuevas tecnologías y de una mayor competitividad.

²²² OECD, [The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A comparative analysis](#), 2016

BusinessEurope²²³, por su parte, considera que efectivamente algunos puestos de trabajo y áreas de actividad existentes evolucionarán por efecto de la digitalización y el contexto 4.0; de forma que algunos empleos desaparecerán, pero aparecerán nuevas actividades, lo que dará lugar a un aumento general del empleo.

Mckinsey Global Institute, por ejemplo, considera que, en su conjunto, un 50% de las tareas que se desarrollan en el trabajo son potencialmente automatizables; sostiene que aunque pocas ocupaciones lo son completamente (menos de un 5%), el 60% de las ocupaciones tienen al menos un 30% de tareas que sí lo son técnicamente. A nivel sectorial el potencial técnico de automatización varía considerablemente (e incluso dentro del mismo sector varía según ocupaciones).

La revolución 4.0: consecuencias en las cualificaciones y las competencias

Los futuros empleos van a requerir habilidades o conocimientos diferentes a los anteriores, como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías.

La principal conclusión del estudio de la OCDE anteriormente mencionado es que si bien la automatización y la digitalización no destruirán un gran número de puestos de trabajo, sí afectará en mucho mayor grado a trabajadores/as con baja cualificación ya que la automatización de sus empleos es potencialmente mayor.

En este contexto se enmarcan las preocupaciones expresadas en los trabajos de Frey y Osborn y del ETUI (European Trade Union institute) sobre la mayor vulnerabilidad de los puestos de baja y media cualificación ante la introducción de nuevas tecnologías y el riesgo de mayor polarización del mercado de trabajo.

Según Frey y Osborn, los salarios y el nivel educativo muestran una fuerte relación negativa con la probabilidad de informatización. La predicción apunta hacia la polarización del mercado de trabajo, al centrarse la informatización principalmente en ocupaciones poco cualificadas y de bajos salarios. Esto implica, por tanto, que a medida que la tecnología avanza, los trabajadores de baja cualificación deberán recolocarse en tareas que no son susceptibles de informatización, es decir, tareas que requieren inteligencia creativa y social.

El reto para el futuro, tal y como apunta la OCDE, reside en hacer frente a la creciente desigualdad y asegurar una recualificación formación suficiente especialmente para los trabajadores con baja cualificación.

Las previsiones a futuro realizadas por Cedefop apuntan en el mismo sentido, de modo que entre 2015 y 2025 la proporción de personas ocupadas en Europa con niveles altos de cualificación aumentarán del 32% al 38% , mientras que se reducirán los niveles medios (49% a 47%) y especialmente los bajos (19% a 15%). Los niveles de cualificación aumentarán en todos los tipos de ocupaciones, con independencia de su tipo o nivel.

Tal y como afirma la EU-OSHA, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la necesidad de competencias digitales va a ser generalizada, comenzando por conocimientos básicos en TICs requeridos para el conjunto de la población ocupada en prácticamente cualquier actividad y sector. Actualmente se constatan, según la OCDE, elevados déficit que impiden usar las tecnologías digitales de manera efectiva (sobre todo entre trabajadores/as de mayor edad). Además de las habilidades digitales, se debe incidir en la formación científica y tecnológica (tanto a nivel universitario como de formación profesional) corrigiendo el desajuste actual y previsto Los/las trabajadores/as habrán de desarrollar también otras habilidades complementarias (razonamiento avanzado, creatividad, autonomía, liderazgo, emprendimiento, etc.).

²²³ Federación de organizaciones empresariales nacionales europeas.

La revolución 4.0: otras consecuencias en el empleo

El contexto 4.0 y la digitalización están poniendo en marcha importantes cambios en la organización de las empresas y en los modos de trabajo en la mayoría de los sectores tanto industriales como de servicios. Pero, si bien los beneficios potenciales en términos de aumento de la competitividad y la productividad pueden tener gran alcance, estos cambios están en el centro de los actuales debates sobre posibles amenazas a las condiciones de trabajo y los niveles de protección de los trabajadores

Así, frente a la perspectiva de BusinessEurope (federación de organizaciones empresariales nacionales europeas) que se centra en el potencial de creación de actividad y empleo de la economía digital, y en los requisitos para su desarrollo, más que en sus riesgos y posibles consecuencias desfavorables; otras organizaciones como ETUI (Instituto de los sindicatos europeos), Eurofond, la OIT o la EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) focalizan su atención en los cambios que se están produciendo en la organización de las empresas, en los modos de trabajo, en las condiciones laborales, en las relaciones trabajadores y empleadores y en los niveles de protección de los trabajadores en todos los sectores.

Más en concreto, la OIT y Eurofound alertan sobre impactos negativos tales como la falta de diferenciación entre el tiempo/espacio de trabajo y el de vida personal, la intensificación del trabajo, los estándares de salud y seguridad en el trabajo, etc., aunque también señalan efectos positivos como mayor autonomía del tiempo de trabajo, reducción de desplazamientos y del estrés asociado, etc.

Por su parte, desde la Confederación Europea de Sindicatos se está reclamando a la Comisión Europea que regule la automatización de trabajos en cuanto a niveles mínimos de retribución, condiciones sociales, fiscalidad, tiempo de trabajo y formación en nuevas tecnologías.

Finalmente, el Consejo Económico y Social Europeo (CESE), en su Dictamen sobre los efectos de la digitalización señala que los servicios y modelos empresariales innovadores que hace posible la digitalización generan unos beneficios antes inimaginables en términos de productividad. Pero, por otra parte, el CESE alerta de que estos cambios también tienen efectos significativos en el mercado laboral y la organización del trabajo, como el aumento de las desigualdades salariales y la limitación del acceso a los regímenes de seguridad social. Al mismo tiempo, aumenta el temor ante la caída de las tasas de empleo y en los mercados de trabajo de la UE persiste la inadecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones. Sin embargo, hasta la fecha no se conocen del todo los efectos sobre el empleo y las empresas, por lo que son objeto de un trato deficiente en las políticas correspondientes.

En ese contexto, el CESE plantea recomendaciones en las siguientes áreas:

- fomentar la inversión pública y privada en formación profesional en competencias digitales
- examinar si (y en qué medida) la vida privada de los trabajadores precisa de una protección adicional ante la omnipresencia de la comunicación móvil
- mejores estadísticas sobre la proliferación de modalidades de empleo atípicas, especialmente el crowdsourcing.

Como conclusión, el CESE aboga también por un diálogo constructivo entre los interlocutores sociales, los Estados miembros y la UE para examinar tanto las consecuencias en el mercado de trabajo, como los ajustes que son posibles y necesarios en el ámbito del Derecho social y laboral.

Políticas de apoyo a la 4.0

- La Unión Europea ha desarrollado políticas específicas de apoyo a los desarrollos de la Industria 4.0. En la Comunicación “Por un renacimiento industrial” (2014), se plantean acciones que suponen un replanteamiento de los sistemas de educación (formación profesional y universidad) y de aprendizaje permanente, que promueven la formación en tecnologías digitales. La Nueva Agenda de Capacidades

para Europa (2016) busca atacar el mencionado déficit de competencias digitales y hacer de la Formación Profesional una opción formativa de primer nivel para la juventud. Puede mencionarse también el "Plan de Cooperación Sectorial en Competencias" para mejorar el conocimiento sobre las competencias requeridas en sectores económicos específicos y abordar los posibles déficits existentes. Este Plan demanda una gran involucración de los agentes sociales sectoriales a través del diálogo social europeo y nacional. Hay ya diversos sectores piloto en los que se están impulsando "skills councils" (consejos de competencias). La Comisión Europea publicó, así mismo, la Comunicación "Digitalización de la industria europea: Aprovechar todas las ventajas de un mercado único digital" (2016). En ella se plantea que, además de inversión en tecnología, se necesita inversión en habilidades y conocimientos digitales multidisciplinares.

- En cuanto a las iniciativas desarrolladas por los gobiernos y los interlocutores sociales de diversos Estados Miembros, sobresale "Industrie 4.0", implementada en Alemania como punto central de la Agenda Digital del Gobierno Federal. Uno de sus principios básicos es que cuanto más en red se configura la economía, más necesaria es la cooperación, participación y coordinación de todas las partes interesadas (empresas, los interlocutores sociales, ciencia, gobierno y sociedad).

En abril 2015, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) publicó un Libro Verde, "Trabajo 4.0: Pensando más en el trabajo", que incluye preguntas sobre cómo afectarán los cambios tecnológicos a las diferentes industrias, sus procesos de producción y niveles de empleo; a los lugares de trabajo; al tiempo de trabajo; a la participación de los/as trabajadores/as; las cualificaciones necesarias; las formas de empleo; y los sistemas de seguridad social. El Libro destaca las oportunidades de la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo, pero, también, el objetivo del BMAS de evitar perjuicios a los niveles de empleo y condiciones laborales. Su publicación abrió un amplio debate entre los interlocutores sociales en torno a las cuestiones abordadas en el mismo (nuevas formas de empleo, tiempo de trabajo, protección de los trabajadores...). Donde sí ha habido consenso es en la necesidad de una estrategia educativa-formativa de acompañamiento para cualificar a los/as estudiantes, los/as aprendices (en la formación profesional dual) y la población activa en su conjunto, para apoyar a las personas sin certificados de estudios y cualificar a las personas trabajadoras no cualificadas o poco cualificadas.

Tras el amplio debate originado en torno a las cuestiones abordadas en el Libro Verde, el BMAS publicó, en noviembre de 2016, el Libro Blanco Trabajo 4.0 que trata de responder a las cuestiones planteadas y pone sobre la mesa diversas iniciativas que buscan: fortalecer la empleabilidad de la población ocupada, combinar la necesidad de seguridad y protección con la necesidad de las empresas de horarios de trabajo más flexibles, abordar la cuestión de la protección de datos de la población empleada, fortalecer la negociación colectiva e investigar si determinados grupos (trabajadores/as autónomos/as, crowd-working...) necesitan una mayor cobertura de la seguridad social.

b) Contraste cualitativo a través de los focus group

Las personas participantes en los focus group fueron propuestas, respectivamente, por organizaciones empresariales (FG1), por organizaciones sindicales (FG2) y por IKASLAN, HETEL, las asociaciones de estudiantes de las tres universidades con sede en la CAPV y el Consejo de la Juventud de Euskadi (FG3).

Con el objetivo de recoger las visiones de los tres tipos de participantes respecto a las mismas cuestiones, todas las sesiones se estructuraron en torno a un único temario de preguntas, que se agruparon en tres bloques²²⁴. A continuación se reflejan, de manera resumida, las conclusiones extraídas.

Sobre los requisitos y oportunidades del mercado laboral para la juventud

El FG1 y el FG3 consideran que la juventud vasca actual tiene un alto nivel de cualificación, al menos en el plano de los conocimientos teóricos-académicos. Sin embargo, las competencias transversales (proactividad y emprendimiento, trabajo en equipo, liderazgo, capacidad analítica y de resolución de problemas, etc.) no estarían tan desarrolladas. Los dos Focus consideran que una parte importante de formación se debe de completar en la empresa y que siempre habrá un componente específico de “aprender y conocer el oficio” que sólo se puede obtener desde el desempeño cotidiano.

En general, los tres Focus valoran positivamente el desarrollo de la formación dual, aunque con diferentes matices. Se estima que la universidad va muy despacio en este terreno y que todavía está dando los primeros pasos. En la FP parece que es una realidad aunque no se estarían cumpliendo totalmente las expectativas, ya que su implantación todavía es limitada, a pesar de que hay iniciativas muy interesantes.

El FG3 señala diversas críticas que limitan la efectividad de las prácticas curriculares en las empresas: escasa relación con lo estudiado; falta de personal ad-hoc de apoyo (tutores/as bien preparados/as); obligatoriedad de algún tipo de contraprestación económica, etc.

Por otro lado, desde la perspectiva del FG2, se señala además que la FP no está puesta al día y no se ajusta a lo que se está demandando, ni a las necesidades que plantea a futuro la industria 4.0., por lo que habría renovar la oferta de ciclos y los conocimientos del profesorado. Hace falta una FP más en contacto con la empresa. El colectivo empresarial comparte esta necesidad y señala que en este momento en las especialidades industriales no hay alumnado suficiente para lo que hace falta.

También se observa un cierto acuerdo entre los distintos FG en que es preciso mejorar en términos de orientación educativa y laboral, de modo que las decisiones sobre los estudios tengan en cuenta la empleabilidad de las titulaciones (la demanda empresarial). La orientación profesional estaría fallando a diversos niveles; en el ámbito familiar, los deseos normalmente apuntan hacia universidad, aunque los estudios profesionales puedan tener mayor demanda. En los centros educativos las estructuras de orientación profesional son débiles y los empleadores y los actores sociales deberían jugar un papel importante en este tema. Se echa en falta un punto de encuentro joven-empresa, un espacio institucional que permita la interacción entre ambos (las “ferias de empleo” no son efectivas).

El FG1 manifiesta que existe un desconocimiento del mundo empresarial por parte de la sociedad en general y de la juventud en particular, que no estaría concienciada respecto a su papel inicial en la empresa y la necesidad de plantear la incorporación al mundo laboral con humildad: aunque se tenga buena formación, hay que aprender el oficio poco a poco. Frente a este punto de vista, los FG2 y 3 destacan que hay poco empleo y de mala calidad (hecho acentuado por la reforma laboral) y muchas exigencias por

²²⁴ Se recogen en el Capítulo 3 de este estudio.

parte de las empresas, que buscan jóvenes “manejables”. Asimismo, la edad juvenil se extiende y hay un sesgo de género en perjuicio de la mujer.

Por último, el FG3 destaca la segmentación del mercado laboral, que funciona de manera distinta según las características propias de cada joven (edad, género, tipo de formación, entorno familiar o localización). De hecho, hay un sector de la juventud que no está cualificado y al que las políticas activas de empleo tienden a olvidar pero que, sin embargo, necesita atención especial porque es el que tiene mayores problemas de empleabilidad.

Sobre las tendencias futuras de la empleabilidad juvenil

Todos los FG coinciden en gran medida respecto a los dos tipos de factores que van a marcar el futuro del empleo (juvenil) en la CAPV: la economía 4.0 y el envejecimiento poblacional.

Respecto a los efectos que tendrá la 4ª revolución industrial, la digitalización, la robótica, etc., el FG1 considera que se debe relativizar su impacto sobre el nivel de empleo: aunque evidentemente desaparecerán funciones y puestos de trabajo, surgirán otros nuevos. Sin embargo, los FG2 y 3 manifiestan temores ante el nuevo escenario, en particular, respecto la llamada “economía colaborativa” que se estaría traduciendo en que las empresas no tienen problemas para disponer de las personas jóvenes que necesitan, pero éstas sí tienen dificultades para encontrar empleos de calidad (disponibilidad permanente, precariedad, empleos parciales, mal remunerados...). También indican que la robotización implica un riesgo de desigualdad creciente y que se agudizará si no hay intervención pública (fiscalidad y legislación laboral).

Respecto al proceso de envejecimiento, el FG1 menciona que a medio plazo habrá un problema de escasez de personas que será grave y además la competencia será global, porque habrá poca oferta y mucha demanda. Sin embargo, el FG3 no percibe esta tendencia como un elemento especialmente determinante, el FG2 sí es consciente de este problema de relevo generacional y de que comienza a haber falta de profesionales y dificultades de contratación en algunas áreas. En el lado positivo, señalan que se abren oportunidades de empleo de sustitución para los jóvenes, e inciden en el reparto del empleo, la reducción de la edad de jubilación y los contratos de relevo.

El FG1 piensa más en términos de “adaptación inversa” a esta situación: los puestos de trabajo deberán hacerse atractivos desde la empresa, sin olvidar que deben ser productivos para que la relación sea beneficiosa para ambos (win/win, empresa/personas). Hay que apostar por atraer talento a nivel internacional mediante políticas específicas.

Sobre la posición y el comportamiento de la juventud vasca

El FG1 estima que entre la población joven impera el cortoplacismo y la falta de implicación con el proyecto empresarial, preocupándose más por tener un buen salario y condiciones laborales de manera inmediata más que por aprender y desarrollar una carrera profesional. Se ha extendido la idea de que ya no existe el empleo de por vida, lo que supone un problema al que las empresas tal vez no están sabiendo responder.

El grupo de representantes sindicales considera que se ha trasladado la culpabilidad del desempleo juvenil a los propios jóvenes, destacando el caso de los ni-nis y atribuyéndolo a una supuesta falta de voluntad de trabajar o formarse que es falsa. El proyecto vital de los/as jóvenes no puede desarrollarse, dado que la precariedad genera una incertidumbre extrema que impide hacer cualquier plan. No obstante, también

señalan un cambio de valores en la juventud, una desideologización que lleva hacia el individualismo y el egoísmo.

El FG3 ve necesario contar con una cierta seguridad y estabilidad laboral que permita afrontar un proyecto vital estable a medio plazo, con el trabajo como requisito para disponer de unas condiciones de vida “aceptables”, destacando la idea de “trabajar para vivir” y no “vivir para trabajar”. No obstante, los participantes reconocen un cierto “cortoplacismo” en las decisiones formativas/laborales de la juventud, idea en la que coinciden con el grupo empresarial.

Coinciden también en la idea de que existe una cierta “titulitis” y una tendencia a la sobrecualificación entre la población joven. En este sentido, el FG1 cuestiona la necesidad de hacer master/s inmediatamente después de obtener el grado universitario y hacen valer la importancia de trabajar y conocer la realidad laboral/empresarial para poder decidir después sobre el tipo de estudios que conviene hacer.

El FG3 constata una dificultad importante para acceder al mercado de trabajo en condiciones “normales”. Se detecta una cierta desilusión. En muchos casos se aceptan condiciones laborales precarias (contratos temporales de corta duración, retribuciones bajas, etc.) como una forma de entrar al mundo laboral, al precio que sea. Se señala también la existencia de muchos casos de jóvenes que ligan diversos contratos de formación seguidos hasta que finalmente son capaces de acceder a un puesto de trabajo “normal” y acorde a sus expectativas. Consideran necesario “regular” mejor las condiciones laborales y de empleo asociadas a estas prácticas.

Respecto a la fuga de talento, el FG2 opina que en muchos casos se trata “expulsión de talento”, buscando oportunidades que aquí no existen. Esta consideración es compartida por el FG3, que indican que la opción de salir al exterior es mayor entre los/as titulados/as universitarios/as que entre los/as titulados/as de FP. Se apunta a la dificultad de traer posteriormente estos/as jóvenes de vuelta a la CAPV. El FG1 considera que la juventud bien cualificada se mueve ya en un mercado laboral internacional y va a seguir habiendo fuga de talento. Lo que hace falta es contar con herramientas que faciliten la trazabilidad de las personas que salen y tratar de que vuelvan en el futuro. Además, va a ser necesario recurrir a la gente de fuera y atraerla para que trabaje en nuestro tejido empresarial.

5.1.3 ANÁLISIS COMPARADO DE LA CAPV CON REGIONES EUROPEAS DE REFERENCIA

El análisis comparado de la CAPV con tres regiones europeas de referencia (se han seleccionado Baviera (Alemania), Flandes (Bélgica) y Escocia (Reino Unido)) ha tomado en consideración tanto la realidad laboral de las personas jóvenes de las tres regiones como las diversas políticas y acciones realizadas en las mismas en favor de la empleabilidad y la inserción laboral de sus jóvenes, siempre desde una perspectiva comparada con la realidad de la CAPV.

a) Principales indicadores regionales relativos a la juventud

Los indicadores disponibles muestran que la CAPV cuenta con una realidad laboral ciertamente complicada para sus jóvenes, especialmente en comparación con la realidad existente en las otras tres regiones europeas analizadas.

En primer lugar, la CAPV viene experimentando en los últimos 15 años un **retroceso muy acusado en el número de personas jóvenes, lo que contrasta con comportamientos más sostenidos e incluso ligeramente positivos en las otras tres regiones europeas de referencia**. Este abultado descenso abre sin duda importantes interrogantes a futuro en diversas áreas (cambios sociales y culturales ligados con el envejecimiento de la población, sostenibilidad futura del sistema económico y social existente, etc.), aunque permitirá también un cierto alivio de la problemática laboral juvenil (de forma que las personas jóvenes tendrán presumiblemente más posibilidades de acceder al empleo)

En segundo lugar, **la juventud vasca menor de 25 años muestra una especial dificultad para acceder al mercado de trabajo**, lo que se refleja en tasas de actividad inferiores, bajas tasas de empleo juvenil y, finalmente, tasas de desempleo juvenil muy superiores a las existentes en las regiones europeas de referencia. Por ejemplo, la tasa de empleo juvenil de la CAPV es 35-36 puntos porcentuales menor que la existente en Baviera o Escocia o 10 puntos porcentuales menor que la flamenca, en tanto que la tasa de desempleo juvenil de la CAPV es prácticamente 8 veces la tasa de desempleo bávara, y dos veces y media superior a las tasas de desempleo juvenil escocesa o flamenca. Estos datos muestran una realidad laboral ciertamente difícil para aquellos/as jóvenes vascos/as que desean trabajar y que, en muchos casos, no pueden hacerlo.

A ello se une una incorporación tardía de la juventud vasca al mercado laboral, tendencia que se ha exacerbado en los últimos años, y que se refleja en tasas de actividad decrecientes entre los/as más jóvenes frente a comportamientos más sostenidos en el resto de regiones europeas consideradas

En tercer lugar, las **condiciones laborales y vitales** que caracterizan a la juventud vasca pueden catalogarse como **peores en comparación con las existentes en las otras regiones europeas de referencia**, tanto en lo que se refiere a horas medias trabajadas, condiciones salariales, seguridad laboral (mayor presencia de contratos temporales, mayor posibilidad de perder el puesto de trabajo, dificultades para encontrar un trabajo de similar salario en caso de perder su puesto de trabajo) o acceso a la formación. Mientras, la edad media de emancipación de la juventud vasca es mayor que la existente en las regiones/países de referencia. Además, los jóvenes vascos presentan mayores dificultades económicas familiares y un menor optimismo respecto al futuro que los jóvenes de las regiones analizadas.

Por el contrario, y por lo que hace referencia a **otros indicadores laborales y vitales, la situación de la CAPV puede catalogarse como ciertamente mejor**. Así, la presencia de “Ni-nis” entre las personas jóvenes vascas es menor que la media europea y similar a la existente en regiones como Escocia o Flandes, aunque a mucha distancia del excelente indicador correspondiente a Baviera. Además, la CAPV cuenta con una elevada proporción de jóvenes de entre 30 y 34 años con estudios universitarios, muy por encima de la situación en Baviera y Flandes, lo que se refleja también en una fuerte presencia en el caso de la CAPV de empleados/as jóvenes con titulación terciaria frente a las otras regiones europeas (*donde predominan las personas jóvenes trabajadoras con estudios de nivel ISCED 3 y 4, educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria, lo cual merece ser tenido en consideración*). Por su parte, los datos de abandono escolar prematuro muestran para la CAPV mejores resultados que los de la media de la UE-28 y Escocia, aunque algo peores en comparación con los datos correspondientes a Baviera y Flandes. Finalmente, diversos indicadores de calidad de vida (e.g. estado general de salud percibido o

grado de integración social en el área en la que viven) muestran una positiva percepción entre la juventud vasca.

b) Principales políticas y estrategias en las regiones de referencia dirigidas a fomentar el empleo juvenil

En general, **las regiones europeas analizadas comparten con la CAPV un elevado nivel de autonomía política** que les permite **importantes capacidades competenciales** propias en **ámbitos relativos a la educación y la promoción del empleo juvenil**. En general, estas capacidades son utilizadas de manera amplia por todas las regiones analizadas (incluida por supuesto la CAPV) a través del desarrollo de una amplia panoplia de políticas, estrategias y programas propios de apoyo a las personas jóvenes y su empleabilidad e inserción laboral. En cualquier caso, **y a pesar de ello, el análisis detallado** de las políticas y programas desarrollados en cada una de las tres regiones europeas a estudio **permite identificar** diversos **elementos de interés** desde la perspectiva de la CAPV.

En primer lugar, las experiencias bávara, flamenca y escocesa muestran el papel central que la **formación profesional** (especialmente en lo que se refiere a la de tipo **dual**) puede jugar **como instrumento** efectivo **para** favorecer una **rápida y exitosa inserción laboral** de las personas jóvenes, para lo que es **necesario** la existencia tanto de un **marco legal preciso** como un **sistema de incentivos claros y generosos para empresas y estudiantes** que fomenten su participación en la formación dual y que, de esta forma, les alivie de parte de los costes implicados. Además, la experiencia escocesa muestra también el interés de extender de manera exitosa el desarrollo de fórmulas duales de formación más allá del ámbito de la formación profesional, especialmente en la educación universitaria.

En segundo lugar, las experiencias analizadas subrayan el **papel activo que las autoridades regionales pueden jugar en actividades de orientación profesional y laboral** para jóvenes, y que permitan informarles de las diversas profesiones y salidas existentes en el mercado laboral y favorecer de esta forma una mejor elección de sus estudios y los posibles itinerarios profesionales futuros.

En tercer lugar, la experiencia de las tres regiones analizadas apunta la necesidad de continuar desarrollando **políticas e instrumentos** específicos **destinados a** apoyar diversos **colectivos de jóvenes que**, a pesar de la existencia de un mercado laboral regional boyante, siempre **van a presentar especiales dificultades de inserción laboral**. En este sentido, resulta muy interesante subrayar el compromiso de las autoridades bávaras por “preparar” a aquellas personas jóvenes que requieren de medidas personalizadas de acompañamiento social y personal o el desarrollo en Flandes y Escocia de programas públicos dirigidos a facilitar primeras experiencias laborales a jóvenes en general y de manera especial a los que tienen especiales dificultades de inserción laboral.

Las experiencias bávara y escocesa muestran también el interés de contar con **instrumentos financieros específicos que apoyen proyectos y medidas innovadoras desarrolladas por otros agentes no públicos** pertenecientes al tercer sector (ONGs, organizaciones voluntarias) y otros agentes (entidades sectoriales, centros educativos, etc) y que desarrollen programas eficaces para fomentar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas jóvenes.

Por su parte, y de manera específica, la experiencia bávara muestra la importancia de **contar con un tejido productivo potente y competitivo** como mejor garantía para asegurar altos niveles de empleo y bienestar entre la población en general y entre la población joven en particular. Por su parte, la experiencia

de Flandes muestra el interés de **contar con un punto único de información o “ventanilla única”** donde las personas jóvenes puedan encontrar todos aquellos recursos susceptibles de ser de su interés con relación a la temática del empleo. Además, la experiencia flamenca subraya el importante papel que un Gobierno regional puede jugar en el **fomento del espíritu empresarial y el autoempleo entre la juventud**, tanto en el propio sistema educativo general como posteriormente cuando se inicia la andadura en el mercado laboral.

Finalmente, la experiencia escocesa muestra diversos elementos específicos de interés para la CAPV tales como la importancia de crear **incentivos a la contratación** laboral de jóvenes **que aseguren que este empleo subvencionado cumpla unos estándares mínimos de calidad y sostenibilidad** en el tiempo; la posibilidad de desarrollar instrumentos menos convencionales (por ejemplo, la contratación pública) para favorecer la contratación por parte de las empresas de personas jóvenes o, finalmente; la necesidad constante de evaluar los programas desarrollados para aprender de la experiencia y reforzar/corregir las fortalezas/debilidades detectadas.

5.2 CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio nos conduce a cuatro conclusiones de carácter más general, de las cuales se deriva otro conjunto de conclusiones de carácter más específico. Las cuatro conclusiones generales son: que la juventud es un colectivo heterogéneo con realidades muy diversas y diferenciado respecto a otros colectivos, lo que requiere reconsiderar las políticas públicas; que la mujer tiene su propia y particular situación; que el número de jóvenes es decreciente, a diferencia de otros territorios analizados, lo que dificulta el relevo generacional; y que la globalización, la digitalización y el envejecimiento de la población están convergiendo en el tiempo y ocurriendo a gran velocidad, lo que nos coloca ante un importante reto.

La juventud es un colectivo heterogéneo con realidades muy diversas y diferenciado respecto a otros colectivos, lo que requiere reconsiderar las políticas públicas

Se distinguen claramente dos subgrupos de edad con una diferente posición en el mercado de trabajo: el grupo de 16 a 24 años y el de 25 a 34 años.

- El grupo de 16 a 24 años (162.458 personas en 2016), tiene una tasa de actividad muy baja (34,9%), que además ha descendido 7 puntos porcentuales en los últimos 7 años. Su tasa de desempleo es del 34,5%.

El grupo más numeroso en este tramo de edad es el de estudiantes, situación que ocupa a dos tercios del total.

A pesar de la alta tasa de desempleo, el número de personas jóvenes que no están empleados/as ni estudiando (sumando desempleados más Ni-nis, lo que puede suponer sumar dos veces a algunos individuos) es de alrededor de 29.000 personas.

- El grupo de jóvenes entre 25 y 34 años (237.207 personas) participa ampliamente en el mercado laboral, con una tasa de actividad del 88,9% y una tasa de empleo del 67%.

Su tasa de paro es del 17,8%, poniendo de manifiesto la dificultad que encuentran para su entrada y consolidación en el mercado laboral. La situación se ha deteriorado además en los últimos años en los que su tasa de paro ha aumentado en 4 puntos porcentuales.

Del análisis de los indicadores de la juventud que participa en el mercado de trabajo se deduce que éste es un colectivo con realidades muy diversas.

Así, la inserción laboral de la juventud está muy relacionada con los estudios elegidos (en la CAPV, mayor inserción en estudios técnicos y de la salud) resultando más compleja para los/as jóvenes que tienen niveles de cualificación más bajos, quienes a su vez suelen tener peores condiciones de trabajo.

El tipo de contrato que se le ofrece a la juventud menor de 30 años que participa en el mercado laboral es predominantemente temporal, lo que no parecería negativo si su conversión en indefinido se produjera con rapidez. Sin embargo, no es éste el caso, pues los datos indican que, en el año 2016, el 93,8% de los contratos firmados fueron temporales y únicamente un 4% fueron indefinidos, al tiempo que los temporales convertidos en indefinidos sólo representaron el 2,2% del total²²⁵. Como resultado, casi la mitad de los/as jóvenes empleados/as lo están con contrato temporal.

²²⁵ Como orden de magnitud, señalar que en 2016 la población joven vasca de menos de 30 años ha suscrito 287.838 contratos temporales, frente a 12.203 indefinidos y 6.712 conversiones en indefinidos.

Se aprecia, además, que está aumentando la jornada a tiempo parcial en detrimento de la jornada completa, a pesar de que los/as jóvenes manifiestan que en muchos casos aceptan la jornada reducida por no disponer de posibilidades alternativas.

Hemos de ser conscientes de que un nivel de desempleo elevado, junto con la incertidumbre de un empleo temporal y, en muchas ocasiones, a tiempo parcial, contribuye a crear trabajadores/as poco motivados/as y poco involucrados/as en el futuro de la empresa, que encuentran importantes dificultades para vislumbrar su futuro inmediato y para tomar decisiones a medio plazo.

Dado que la juventud es un colectivo heterogéneo con realidades muy diversas y diferenciado del resto de colectivos, los instrumentos y mecanismos para mejorar su empleabilidad han de contemplar tal especificidad. Así,

- Por lo que respecta a los/as jóvenes entre 16 y 24 años es preciso replantearse cuestiones relativas a su formación y orientación.
- Por lo que respecta a los/as jóvenes entre 25 y 34 años y teniendo en cuenta, además, la diversidad existente en este grupo, la situación actual debe ser considerada con atención. Se trata de jóvenes que se incorporan mayoritariamente a la actividad productiva y que se encuentran en edad de planificar su futuro y tomar decisiones relevantes en su vida. El apoyo a la empleabilidad en este grupo de edad debe centrarse en la mejora de las condiciones de trabajo, dados los inconvenientes que se derivan, tanto para los/as trabajadores/as como para las empresas, de la falta de estabilidad en el mismo.

La particular situación de la mujer joven

Llamamos la atención sobre los siguientes puntos:

- Las mujeres jóvenes siguen mostrando menores tasas de actividad y mayores tasas de desempleo que los hombres.
- Son ellas las que registran las mayores ratios de trabajo a tiempo parcial.
- Su salario es inferior, resultado que depende directamente de la adscripción sectorial del empleo.
 - ➔ Importante segmentación por género en las personas egresadas tanto en la formación profesional como en los estudios universitarios: la tasa de participación femenina es menor en los campos técnicos y muy superior en el cuidado de las personas, salud y sanidad.

- Resulta imprescindible promover un cambio cultural que oriente y facilite el acceso de las mujeres jóvenes hacia familias profesionales y estudios universitarios que tienen y van a tener una mayor inserción laboral y en mejores condiciones, así como desarrollar acciones que favorezcan su desarrollo profesional.

Nos enfrentamos a importantes retos:

- **El número de jóvenes es decreciente, a diferencia de otros territorios analizados, lo que dificulta el relevo generacional**

Uno de los principales retos al que van tener que dar respuesta la sociedad y las instituciones vascas es el envejecimiento poblacional. El aumento de la esperanza de vida y la reducción de la natalidad suponen una amenaza, pero también conllevan oportunidades. La ausencia de reemplazo juvenil puede afectar a la estructura productiva y al estado del bienestar, dificultando su sostenimiento. Sin embargo, la salida de personas trabajadoras del mercado laboral por jubilación en los próximos años supondrá la posibilidad de que las mismas sean ocupadas por personas jóvenes, generando unas amplias oportunidades de empleo para la población joven por sustitución.

En este sentido, resulta interesante recordar que nuestra Comunidad viene mostrando en los últimos años un retroceso en el número de jóvenes que contrasta con comportamientos más sostenidos en los territorios de referencia analizados en este estudio, y aunque ello permitirá también un cierto alivio de la problemática laboral juvenil (las personas jóvenes tendrán presumiblemente más posibilidades de acceder al empleo), conllevará que nuestra ratio de inactivos/as y parados/as por ocupado/a, será también mayor que en tales territorios, lo que añade interrogantes a futuro sobre la sostenibilidad del sistema económico y social existente.

Por ello, la gestión de esta transición demográfica supone empezar a introducir medidas de gestión de la edad de las plantillas por parte de empresas, agentes sociales e instituciones, para garantizar un relevo ordenado y un acceso de las personas jóvenes al mercado de trabajo en condiciones de estabilidad y de calidad.

- **Globalización, digitalización y envejecimiento de la población convergen en el tiempo y ocurren a gran velocidad**

Queremos llamar la atención sobre los siguientes aspectos:

- La globalización y la “revolución 4.0” están convergiendo en el tiempo con el reto del envejecimiento de la población, y además tales retos se están produciendo de forma ineludible a un ritmo muy acelerado.

Las previsiones muestran que la introducción de robots y máquinas avanzadas puede reemplazar un importante número de puestos de trabajo, pero al mismo tiempo puede crear nuevos puestos con competencias especializadas y mayores exigencias de cualificación, además de provocar un cambio y evolución de los puestos de trabajo.

- Si se cumplen las positivas expectativas de crecimiento económico, las necesidades de relevo laboral derivadas del proceso de envejecimiento ofrecen oportunidades de inserción laboral a la juventud vasca; pero hemos de ser conscientes de que la robotización industrial y la digitalización afectarán en mucho mayor grado a los/as trabajadores/as con baja cualificación ya que la automatización de sus empleos/tareas es potencialmente mayor.
- El paradigma del empleo está cambiando: la globalización y la digitalización nos sitúan ante un escenario difícil de concebir con un mercado de trabajo global en el que los empleos pueden estar vinculados a la demanda, a proyectos, ser estacionales, estar deslocalizados, ser temporales, a tiempo parcial...
- La juventud actual, que se desenvuelve mejor en el “entorno digital” que la media de la población activa, estará mejor posicionada pero no debemos obviar que los futuros empleos van a requerir habilidades o conocimientos diferentes a los anteriores.

Asimismo, la población joven cualificada se desenvuelve y se desenvolverá mejor que la población adulta en un mercado de trabajo internacional con las implicaciones que ello tiene sobre la composición y dinámica de talento.

- El ritmo del cambio tecnológico es tan acelerado que la adecuación de la educación y la formación a los nuevos requerimientos que surgen y surgirán continuamente resulta una tarea difícil y compleja.

Por un lado, a la misma empresa (especialmente a la PYME) le resulta difícil saber exactamente lo que necesitará en un futuro cercano, y por otro lado, hemos de ser conscientes de que la educación tiene un objetivo que excede el de la empleabilidad y unos “tempos” diferentes al que requiere el mercado de trabajo.

- Las condiciones de trabajo de algunos de los nuevos empleos generados apuntan, en ciertos casos, a una flexibilización y desregulación laboral que parece poner en cuestión la protección laboral de los/as trabajadores/as y la seguridad en el empleo. Esta preocupación es especialmente relevante en el caso de las personas jóvenes con menor cualificación o en situaciones desfavorecidas, a quienes el nivel de exigencia de la nueva economía puede dejar fuera del mercado laboral.

El reto para el futuro reside en asegurar la formación necesaria y suficiente al conjunto de la población joven y especialmente a los/as trabajadores/as con baja cualificación y/o en situaciones desfavorecidas, haciendo frente a la creciente desigualdad.

Con todas estas variables en juego la realidad es que desconocemos cuál será el efecto neto en el empleo, positivo o negativo; y por ello resulta clave tener clara la estrategia de digitalización del país y su modo de aplicación.

Del estudio realizado se deduce la importancia de contar con un tejido productivo potente y competitivo como mejor garantía para asegurar altos niveles de empleo y bienestar entre la población en general y entre la población joven, en particular. Estamos convencidos/as de la necesidad de que la economía vasca no pierda el tren de la digitalización y transformación de la industria, pero nos surgen algunos interrogantes teniendo en cuenta las características y capacidades de la estructura productiva en las que se asienta y los efectos que la digitalización tiene y tendrá sobre la demografía empresarial y el empleo.

Es preciso asumir que el reto no es la digitalización en si misma sino la estrategia de digitalización y el modelo de aplicación que se ha adoptado. Por ello, resulta necesario trabajar y anticipar las medidas necesarias que eviten que un número importante de empresas y empleos queden marginados en este proceso, corrigiendo de forma acelerada los déficit y atrasos actuales.

En este complejo escenario, resulta esencial alcanzar, en un entorno de diálogo abierto a todos los estamentos y agentes involucrados (Gobierno, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, y otros actores económicos y sociales), los acuerdos que nos permitan no perder las oportunidades que la industria 4.0 abre, sin poner en cuestión la protección laboral de los/as trabajadores/as y la seguridad en el empleo y la competitividad de las empresas.

De la conjunción de estas primeras conclusiones generales se infiere otro conjunto de conclusiones específicas.

Así, somos conscientes de que en el nuevo escenario en el que nos encontramos, las acciones a implementar para mejorar la empleabilidad de la juventud han de diferir según su edad y situación (principalmente: jóvenes menores de 25 años estudiantes inactivos/as, y jóvenes entre 25 y 34 años participando en el mercado de trabajo), y según las circunstancias que atraviesan al intentar acceder o tras haber accedido a un puesto de trabajo; y además determinados colectivos con problemáticas específicas de inserción van a requerir actuaciones ad-hoc.

Paralelamente, no podemos olvidar la importancia de llevar a cabo de manera sistemática un seguimiento y una evaluación de los resultados obtenidos en los programas puestos en marcha, con objeto de comprobar su pertinencia y de cambiar aquellos aspectos que podrían ser mejorados.

Pasamos ahora a presentar tales conclusiones específicas:

Necesidad de mejorar la orientación académica y laboral

No cabe duda de la importancia que tiene el contar con la información y orientación adecuada a la hora de elegir los estudios a realizar y las prácticas que mejor encajen con la carrera profesional que se desea encauzar.

En otras palabras, los dispositivos de orientación académica y laboral de las personas jóvenes son uno de los elementos que contribuye a mejorar su empleabilidad, y la experiencia pone de relieve que en la actualidad están poco desarrollados en el sistema educativo y parece predominar una toma de decisiones en término de carrera académica y profesional poco informada respecto a la mejor opción, teniendo en cuenta el perfil de la persona joven y las salidas profesionales y la empleabilidad de los estudios cursados.

En opinión de este Consejo, el fortalecimiento de estos instrumentos contribuirá positivamente en la empleabilidad de la juventud; y se debe de abordar muchísimo antes del Bachillerato, y requiere de actuaciones que incidan sobre la específica problemática de las mujeres.

Asimismo, no podemos obviar el importante papel del orientador y por ende, su perfil (conocimientos de psicología y pedagogía, así como de la realidad socio productiva y sus requerimientos).

Esta orientación debería ser sistemática, establecida de acuerdo con pautas discutidas por todos los agentes sociales, y debería estar a disposición de los/as alumnos/as tanto por medios presenciales como a través de páginas web bien diseñadas al efecto, garantizando que las distintas opciones formativas disponibles se perciban de manera clara.

En este contexto, llamamos la atención sobre el papel activo que las autoridades regionales juegan, en los territorios de referencia analizados en este estudio, en el desarrollo de iniciativas de asesoramiento y orientación laboral dirigidas a jóvenes y que les permitan, en un futuro más o menos próximo, poder fundamentar de una manera más informada sus posibles itinerarios profesionales futuros.

- Fortalecer los instrumentos de orientación académica y laboral, dando una importancia clave a la formación y capacitación del orientador.
- Abordar la orientación con mayor antelación al inicio del Bachillerato
- Definir y poner en marcha actuaciones que incidan sobre la específica problemática de las mujeres.
- Activar el papel que las autoridades regionales deberían tener en el desarrollo de iniciativas de asesoramiento y orientación laboral dirigidas a jóvenes, sobre las pautas y consensos logrados con todos los agentes implicados.

La sobrecualificación/subocupación y el “efecto desplazamiento”

Aquellas personas jóvenes que cuentan con una cualificación superior a la que su puesto requiere están subempleadas y tal subempleo repercute sobre las oportunidades de empleo de las personas que con un menor nivel educativo serían igualmente válidas, generando así un “efecto desplazamiento”, fenómeno por el que las primeras acaban ocupando los puestos de trabajo para las que se formaron las segundas.

Los estudios de realidades comparadas acometidos en este estudio han mostrado que nuestra Comunidad, sobre el conjunto de población entre 30 y 34 años, presenta el mayor porcentaje tanto de población con educación terciaria (niveles ISCED 5-8) como de personas con un nivel educativo estrictamente obligatorio (niveles ISCED 0-2); siendo el segundo elemento distintivo el bajo porcentaje que representa la población con estudios de formación profesional de nivel intermedio (ISCED 3-4, vía profesional) sobre tal población de 30-34 años.

De ello parece derivarse la necesidad de incrementar el porcentaje de población joven con estudios de nivel ISCED 3 y 4, educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria (profesional), sobre el total de la población joven.

Paralelamente, no conviene obviar el hecho de que se ha cuestionado la necesidad de hacer master/s inmediatamente después de obtener el grado universitario, poniéndose en valor la importancia de trabajar y conocer la realidad laboral/empresarial para poder decidir después sobre el tipo de estudios que conviene hacer.

Incrementar el porcentaje de población joven con estudios de educación secundaria no obligatoria y post-secundaria no terciaria (profesional), sobre el total de la población joven.

Información y orientación: hacia estudios en los que el/la estudiante se pueda sentir más motivado/a y para los que esté mejor capacitado/a, teniendo en cuenta las posibilidades de inserción en cada caso.

Necesidad de títulos universitarios y familias profesionales vinculadas a las competencias técnico-digitales

En la medida en que las necesidades que plantea el contexto 4.0 no permanecen estáticas, sino que van cambiando a ritmos cada vez más acelerados, se evidencia la necesidad de establecer procedimientos que permitan diseñar y adaptar los estudios universitarios y de formación profesional (tanto Formación Profesional Reglada o como Formación Profesional para el empleo) que se ofrecen para responder mejor a estas nuevas necesidades.

Dado que la educación tiene un objetivo que excede el de la empleabilidad y unos “tempos” diferentes a los que requiere el mercado de trabajo, es preciso que se formen redes estables de colaboración entre instituciones educativas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y otros agentes sociales para que de manera continuada evalúen la pertinencia de los estudios (universitarios y de formación profesional) en vigor y de forma consensuada propongan las modificaciones que estimen necesarias en los mismos para que las personas jóvenes dispongan de los conocimientos y las competencias que van a ser necesarias.

Establecer redes estables de cooperación entre instituciones educativas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y otros agentes sociales para que de manera continuada evalúen la pertinencia de los estudios universitarios y de formación profesional en vigor y, en su caso, los adapten, de forma consensuada, a las nuevas y cambiantes necesidades formativas que se derivan del contexto 4.0.

Potenciar y mejorar los mecanismos que nos permitan seguir acercando la educación y la formación a las empresas: formación dual, prácticas curriculares y becas y otras prácticas

Del estudio se desprende que la juventud vasca tiene un alto nivel de cualificación en el plano de los conocimientos teóricos-académicos; sin embargo, las competencias transversales (proactividad y emprendimiento, trabajo en equipo, liderazgo, capacidad analítica y de resolución de problemas, etc.) no estarían tan desarrolladas. Se estima que una parte importante de formación se debe de completar en la empresa y que siempre habrá un componente específico de “aprender y conocer el oficio” que sólo se puede obtener desde el desempeño cotidiano.

La formación dual

Los programas de formación profesional dual en régimen de alternancia²²⁶ tienen un importante papel como instrumento para favorecer una rápida y exitosa inserción laboral de las personas jóvenes.

Se ha valorado positivamente el desarrollo de la formación dual y existe un amplio acuerdo respecto a la importancia de extender/fortalecer este tipo de formación (dando prioridad a los contratos sobre

²²⁶ Los programas de formación profesional dual en régimen de alternancia posibilitan la obtención de un título de formación profesional a través de un proceso de aprendizaje compartido entre el centro de formación y la empresa. Este régimen de alternancia puede realizarse bajo contrato de trabajo o mediante becas.

Con carácter general, los proyectos contemplan un primer curso del ciclo formativo en el centro de formación y un segundo curso de formación en régimen de alternancia entre el centro y la empresa. También pueden presentarse proyectos que contemplen periodos de mayor duración para el periodo de alternancia, que pueden contemplar la inclusión de aspectos formativos de especialización requeridos por empresas o sectores productivos concretos.

las becas), tanto en los ciclos formativos de formación profesional, donde tiene ya un cierto nivel de implantación, como a nivel universitario donde es incipiente.

Esta valoración positiva justifica la conveniencia de seguir trabajando en la mejora continuada de los sistemas de tutorización de los/as alumnos/as en las empresas, en que el desempeño a realizar por el/la estudiante responda a los objetivos formativos que persiguen y en que las condiciones laborales de los/as aprendices sean adecuadas.

Paralelamente, las experiencias internacionales analizadas han revelado la importancia de contar con un sistema de incentivos claros y generosos para empresas y estudiantes que fomenten su participación en la formación dual y que les alivie de los costes implicados.

- Prácticas y becas

- Prácticas curriculares²²⁷

Nos hacemos eco de las críticas planteadas por el colectivo joven participante en este estudio en relación con estas prácticas en el sentido de que las mismas tienen una escasa relación con lo estudiado y que hay una falta de tutores/as bien preparados/as.

Se ha constatado, igualmente, que una condición “necesaria” para que las prácticas curriculares sean exitosas pasa porque las empresas participantes tengan una expectativa/necesidad concreta (identificación de posibles candidatos/as, formación de personal futuro, etc.). En general, si las empresas participan en estas prácticas de manera reactiva, las posibilidades de que las prácticas no sean útiles son altas.

- Becas y otras prácticas

Ante la amplia panoplia de becas y prácticas no curriculares existentes (ver punto 2.4. y anexo 2 del estudio) y dado que no va a ser factible que toda los/as estudiantes jóvenes accedan a la formación dual, en opinión de este Consejo resulta necesario y urgente ordenar este sistema.

Recapitulando, resulta vital incrementar la corresponsabilidad entre la empresa y el centro educativo y que las empresas se involucren en planes formativos que abran puertas profesionales a los/las jóvenes aprendices, ya que una formación dual eficaz y un sistema de prácticas y becas dignas son clave para que las personas jóvenes adquieran tanto capacidades como experiencia laboral.

Pero es igualmente vital que las empresas participantes tengan una expectativa/necesidad concreta a la hora de implicarse en estos planes formativos y que los periodos de prácticas no se extiendan llegando a sustituir a los empleos convencionales. Siendo así la probabilidad de que el/la joven se comprometa con el proyecto empresarial será mayor.

²²⁷ Todas las personas tituladas en ciclos formativos llevan a cabo una fase de formación práctica obligatoria en los centros de trabajo (módulo FCT). Por su parte, algunas titulaciones universitarias tienen también el Prácticum que es una asignatura obligatoria del plan de estudios

- Extender/fortalecer la formación dual (dando prioridad a los contratos sobre las becas) tanto en los ciclos formativos de formación profesional como en las titulaciones universitarias.
- Acordar un sistema de incentivos para empresas, estudiantes y centros que fomenten su participación en la formación dual.
- Ordenar y dignificar el sistema de becas y prácticas no curriculares.
- Reconsiderar, en las prácticas, los sistemas de tutorización en las empresas enriqueciendo la cualificación de los/as profesionales encargados/as de esta tarea.
- Velar porque las prácticas curriculares y no curriculares respondan realmente a los objetivos formativos que persiguen, las condiciones laborales de los/as aprendices sean adecuadas y los periodos de prácticas no se extiendan llegando a sustituir a los empleos convencionales.

Seguir incentivando la contratación y el contrato de relevo

Se han mostrado elementos específicos de interés para la CAPV tales como la importancia de crear incentivos a la contratación laboral de jóvenes que aseguren que este empleo subvencionado cumpla unos estándares mínimos de calidad y sostenibilidad en el tiempo y/o la posibilidad de desarrollar instrumentos menos convencionales (por ejemplo, la contratación pública) para favorecer la contratación por parte de las empresas de personas jóvenes.

Asimismo, queremos también llamar la atención sobre el contrato de relevo, el cual crea empleo de calidad con las mismas condiciones para las personas jóvenes dentro de la empresa que el resto de los trabajadores/as, y consigue además una estabilidad para el/la trabajador/a.

Seguir incentivando la contratación y el contrato de relevo

Propugnar un marco legislativo que garantice la aplicación de los derechos de los/as trabajadores/as en la economía digital, compatibilizando el desarrollo tecnológico con la protección a la intimidad y a la vida personal del trabajador/a.

Tal y como ha quedado reflejado en el estudio la revolución 4.0 genera ciertos impactos negativos en el empleo tales como la falta de diferenciación entre el tiempo/espacio de trabajo y el de vida personal, la intensificación del trabajo, los estándares de salud y seguridad en el trabajo, etc., aunque también señalan efectos positivos como mayor autonomía del tiempo de trabajo, reducción de desplazamientos y del estrés asociado, etc.

Al igual que ha hecho el Comité Económico y Social Europeo, el CES Vasco aboga por un diálogo constructivo entre los interlocutores sociales y el Gobierno Vasco para examinar las consecuencias negativas de la “revolución 4.0” en el mercado de trabajo y proponer los ajustes que sean necesarios y posibles de forma que se garantice la aplicación de los derechos de los/as trabajadores/as en la economía

digital, compatibilizando el desarrollo tecnológico con la protección a la intimidad y a la vida personal del trabajador/a.

En un entorno de diálogo abierto a todos los estamentos y agentes involucrados, proponer los ajustes que garanticen la aplicación de los derechos de los trabajadores en la economía digital, compatibilizando el desarrollo tecnológico con la protección a la intimidad y a la vida personal del trabajador/a

Composición y dinámica del talento

Si bien existe un acuerdo general en el CES sobre la importancia que supone contar con un ecosistema que reúna las mejores condiciones para retener o atraer talento a nuestra Comunidad (entendiendo por tales condiciones el contar con buenas infraestructuras físicas e inteligentes, una buena oferta de ocio y cultura, centros de formación y universidades en la vanguardia de la formación y la investigación, etc.), se constata un debate ideológico no consensuado sobre cuál debería ser la composición y dinámica del talento, existiendo distintas posiciones.

En este contexto mencionar que, desde la perspectiva empresarial, se observa una preocupación sobre la necesidad de retener y atraer talento.

De lo expuesto se deriva la necesidad de un modelo consensuado de retención y atracción del talento, así como de las herramientas que mejoren la contabilidad y trazabilidad de las personas que salen para facilitar su vuelta en el futuro; y a la vista de los resultados que se están obteniendo, sería conveniente realizar un análisis de las dificultades que estamos encontrando ante este objetivo.

- Aplicar herramientas que faciliten la contabilidad y trazabilidad de las personas que salen y tratar de que vuelvan en el futuro.
 - Realizar un análisis de las dificultades que estamos encontrando ante este objetivo.
- Diseñar un modelo consensuado de retención y atracción del talento.

Políticas específicas dirigidas a los colectivos de jóvenes con mayores dificultades de inserción

Las preocupaciones planteadas a lo largo de estas Consideraciones pueden ser especialmente relevantes en el caso de determinados colectivos con menores niveles de cualificación y/o en situaciones desfavorecidas a quienes el nivel de exigencia de la revolución 4.0 puede dejar definitivamente fuera del mercado laboral.

Las experiencias de las regiones europeas analizadas muestran la conveniencia de desarrollar políticas específicas dirigidas a estos colectivos de jóvenes con mayores dificultades de inserción.

Entre tales colectivos y teniendo en cuenta los retos planteados, entendemos que es clave contemplar el fenómeno de la inmigración como aporte fundamental a la estructura laboral de Euskadi, y tener en consideración las nuevas realidades sociales (de número significativo y creciente) que representa el colectivo de jóvenes inmigrantes. Considerar, reconocer y visualizar la realidad de estas personas con sus dificultades y aportaciones a nuestra sociedad y, en concreto, al ámbito laboral resulta determinante. Además, en aras de mejorar la empleabilidad de esta parte de la juventud vasca es necesario tender puentes y asumir compromisos que faciliten el acceso a la formación reglada.

Las especialísimas exigencias de la Revolución 4.0 amenazan con empeorar la situación en el mercado de trabajo de determinados colectivos de jóvenes con menor cualificación o dificultades de inserción. Al efecto, resulta necesario disponer de mecanismos administrativos, sociales, económicos, etc. que remuevan los obstáculos para la efectiva integración laboral de esas personas jóvenes.

Estadísticas e indicadores de seguimiento y evaluación de los programas implementados

Los estudios de casos analizados han puesto de manifiesto la necesidad de contar con indicadores de medida y mecanismos de monitorización de las actividades desarrolladas y valoración de resultados que permitan aprender de la experiencia y reforzar/corregir las fortalezas/debilidades detectadas.

Por su parte, la “revolución 4.0” trae consigo la necesidad de nuevos indicadores y nuevas series estadísticas que hoy no están disponibles y que van a ser clave en un futuro muy cercano, como por ejemplo, estadísticas sobre modalidades de empleo atípicas.

Extender la cultura del seguimiento y la evaluación de los programas y actividades desarrollados y reconsiderar los indicadores y series estadísticas teniendo en cuenta los cambios que de la digitalización se derivan.

En los apartados precedentes se han puesto de manifiesto un conjunto de propuestas que, a juicio del CES, es preciso adoptar y desarrollar con objeto de lograr una situación en la que la juventud se vea integrada plenamente en la actividad económica y social de nuestro país, contribuyendo al bienestar colectivo y al progreso de nuestra sociedad.

En este sentido, resulta interesante recordar la importancia concedida en las regiones estudiadas al trabajo en red y a la coordinación de todos los agentes públicos y privados para el desarrollo de acciones estratégicas destinadas a fomentar el empleo juvenil.

Para conseguir los objetivos propuestos, el CES considera que es clave lograr un pacto de País que nos permita diseñar e implementar políticas que contribuyan a mejorar la empleabilidad de la juventud y la población vasca en general en el contexto 4.0.

Un pacto construido sobre la base del consenso y la corresponsabilidad de todos los agentes implicados, que nos permita avanzar sobre los aspectos planteados con la firmeza y rapidez que la urgencia y profundidad de los retos exige, al tiempo que fomente y apoye la capacidad del gobierno y de las administraciones públicas para invertir en infraestructuras digitales y políticas industriales y de empleo sólidas para los sectores en los que se prevé o espera la digitalización y la automatización ulterior.

Lograr un Pacto de País

Anexo 1: INDICADORES DE INSERCIÓN LABORAL POR TITULACIÓN UNIVERSITARIA



Consejo Económico
y Social Vasco
Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Araoetarako Batzardea

UPV /EHU

CAMPO DE CONOCIMIENTO		TASA DE EMPLEO	TASA DE PARO
Experimentales	Nutrición Humana y Dietética (D)	75,0%	22,9%
	Biología	56,7%	30,6%
	Bioquímica	63,6%	25,0%
	Ciencia y Tecnología de los Alimentos	84,0%	16,0%
	Ciencias Ambientales	72,2%	22,0%
	Física	85,2%	11,5%
	Geología	69,0%	25,9%
	Matemáticas	72,0%	14,3%
	Química	59,7%	25,8%
	Biología y Bioquímica Molecular	52,9%	25,0%
Técnicas	Arquitectura Técnica	75,4%	21,8%
	Ingen. Técn. Industrial, Electricidad	76,9%	18,0%
	Ingen. Técn. Industrial, Electrónica Industrial	86,2%	12,3%
	Ingen. Técn. Industrial, Mecánica	83,3%	12,9%
	Ingen. Técn. Industrial, Química Industrial	73,9%	21,5%
	Ingen. Técn. Informática de Gestión	88,9%	5,9%
	Ingen. Técn. Informática de Sistemas	83,8%	13,9%
	Ingen. Técn. Minas, Explotación de Minas	50,0%	46,2%
	Ingen. Técn. Minas, Mineralurgia y Metalurgia	0,0%	100,0%
	Ingen. Técn. Minas, Recur. Energét., Combust. y Expl.	80,0%	16,7%
	Ingen. Técn. Obras Públicas, Construc. Civiles	73,2%	21,1%
	Ingen. Técn. Obras Públicas, Transp. y Serv. Urbanos	70,0%	17,6%
	Ingen. Técn. Telecomunicación, Sist. Telecomunic.	76,7%	11,5%
	Ingen. Técn. Telecomunicación, Telemática	100,0%	0,0%
	Ingen. Técn. Topografía	80,6%	13,8%
	Máquinas Navales (D)	70,6%	25,0%
	Navegación Marítima (D)	84,6%	15,4%
	Arquitectura	88,0%	12,0%
	Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial	93,1%	3,6%
	Ingeniería en Electrónica	57,1%	33,3%
	Ingeniería Industrial	92,9%	6,6%
	Ingeniería en Informática	92,7%	7,3%
	Ingeniería de Materiales	94,1%	5,9%
	Ingeniería en Organización Industrial	93,0%	7,0%
	Ingeniería Química	81,8%	16,3%
	Ingeniería de Telecomunicación	95,6%	4,4%
Máquinas Navales (L)	100,0%	0,0%	
Náutica y Transporte Marítimo (L)	84,6%	15,4%	
Salud	Enfermería (D)	86,2%	13,8%
	Farmacia	93,2%	5,6%
	Medicina	92,4%	1,6%
	Odontología	92,6%	3,8%

CAMPO DE CONOCIMIENTO		TASA DE EMPLEO	TASA DE PARO
Sociales	Educación Social (D)	76,1%	20,6%
	Magisterio: Educación Especial	84,9%	10,1%
	Magisterio: Educación Física	65,7%	28,1%
	Magisterio: Educación Infantil	76,4%	20,4%
	Magisterio: Educación Musical	85,0%	12,1%
	Magisterio: Educación Primaria	76,9%	20,0%
	Magisterio: Lengua Extranjera	85,1%	9,5%
	Trabajo Social (D)	70,1%	22,3%
	CC. de la Actividad Física y del Deporte	83,8%	13,9%
	Comunicación Audiovisual	67,3%	30,0%
	Pedagogía	81,4%	14,9%
	Psicología	68,9%	26,1%
	Psicopedagogía	85,2%	11,8%
	Periodismo	65,4%	30,7%
	Publicidad y Relaciones Públicas	79,6%	17,8%
	Políticas y de la Administración, CC.	81,0%	15,0%
Sociología	73,7%	22,2%	
Económico-Jurídicas	Ciencias Empresariales (D)	72,7%	25,5%
	Relaciones Laborales (D)	88,9%	7,7%
	Administración y Dirección de Empresas	86,3%	12,6%
	Ciencias Actuariales y Financieras	87,5%	12,5%
	Criminología	86,4%	9,5%
	Derecho	71,3%	23,5%
	Economía	84,1%	12,1%
	Investigación y Técnicas de Mercado	90,0%	10,0%
	Gestión de Negocios- Grado	86,8%	13,2%
Humanidades	Antropología Social y Cultural	85,0%	12,8%
	Bellas Artes	55,6%	39,4%
	Filología Alemana	100,0%	0,0%
	Filología Clásica	100,0%	0,0%
	Filología Francesa	100,0%	0,0%
	Filología Hispánica	66,7%	27,3%
	Filología Inglesa	89,7%	7,9%
	Filología Vasca	79,3%	17,9%
	Filosofía	72,2%	18,8%
	Geografía	76,9%	16,7%
	Historia	64,7%	31,3%
	Historia del Arte	65,2%	31,8%
	Traducción e Interpretación	83,9%	7,8%

UNIVERSIDAD DE MONDRAGÓN

CAMPO DE CONOCIMIENTO		TASA DE EMPLEO	TASA DE PARO
Técnicas	Ingen. Técn. Diseño Industrial	84,4%	14,5%
	Ingen. Técn. Industrial, Mecánica	87,8%	7,7%
	Ingeniería en Automática y Electrónica Industrial	78,9%	11,8%
	Ingeniería en Electrónica	84,4%	12,9%
	Ingeniería Industrial	91,8%	2,2%
	Ingeniería en Informática	91,9%	2,9%
	Ingeniería en Organización Industrial	93,0%	7,0%
	Ingeniería de Telecomunicación	88,9%	0,0%
Sociales	Magisterio: Educación Especial	100,0%	0,0%
	Magisterio: Educación Física	100,0%	0,0%
	Magisterio: Educación Infantil	100,0%	0,0%
	Magisterio: Lengua Extranjera	100,0%	0,0%
	Comunicación Audiovisual	82,1%	11,5%
	Psicopedagogía	82,4%	12,5%
Económico-Jurídicas	Administración y Dirección de Empresas	83,0%	11,0%
Humanidades	Humanidades	83,3%	16,7%



Consejo Económico
y Social Vasco
Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Araoetarako Batzardea

Anexo 2: FICHA PROGRAMAS DE BECAS ANALIZADOS

Nombre de la medida	GLOBAL TRAINING	
Destinatarios	Edad	Menor de 30
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Grado, master, formación grado superior
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Nivel C1 para titulaciones de Grado de las enseñanzas universitarias oficiales, y nivel B2 para Formación Profesional de Grado Superior. Para los que no tengan título acreditativo, habrá una prueba de nivel.	
Formación	SI. Curso de formación en Comercio Exterior de 50 horas presenciales, que se impartirá previo al inicio de las prácticas. Asistencia obligatoria	
Organización para su desarrollo	Empresas, ayuntamientos, agencias de desarrollo económico, centros de investigación, universidades.	
Destino	Extranjero	
Duración	6 meses mínimo. Prorrogable.	
Cuantía de la beca	En 2016, 1.358€ brutos (se descontará Seguridad Social e IRPF). Puede variar con cada edición.	
Otra información relevante	La beca incluye póliza de seguro de viaje, accidentes y enfermedad. Gastos como alojamiento, traslados, etc., corresponden al becado	
Entidad gestora	Varias y pueden variar cada año. En 2015, fueron: Hetel+Confebask+Adegi+Txorierrri; Universidad de Deusto+Mondragón Unibertsitatea; Garapen+Fomento San Sebastián; Ikaolan+AFM; Fundación Novia Salcedo; Eusko Ganbarak	
Entidad financiadora	Gobierno Vasco	
Número de becas	En 2016, 470. Puede variar	
Presupuesto (última edición)	4,120,000€ (2016)	
Año de inicio	2012	
Página web	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/global-training-2016/ http://www.becasglobaltraining.eus/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECA DE INTERNACIONALIZACIÓN- BEINT	
Destinatarios	Edad	No tener cumplidos 30 años el día 1 de enero del año de la convocatoria
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación superior de grado
	*Ámbito de conocimiento	General (preferencia ADE, Economía e Ingenierías)
Requisito de idioma	Dominio del Inglés a nivel B2 que deberá acreditarse con las correspondientes pruebas oral y escrita.	
Formación	Formación Teórica Especializada: 3 meses Título propio EHU-UPV (30 ECTS).	
Organización para su desarrollo	Entidades de promoción (SPRI, OFECOMES...); empresas en el exterior (preferentemente vascas)	
Destino	Extranjero	
Duración	21-26 meses	
Cuantía de la beca	Se calcula según destino y modalidad de la beca	
Otra información relevante	La beca está estructurada en fases. Fase 1: Formación (3 meses); Fase 2: Formación Práctica en entidades de promoción (10-12 meses); Fase 3: Formación Práctica en empresas del exterior (8-10 meses) A su vez, hay diferentes modalidades. Modalidad A: (Cumplimiento sucesivo de las fases 1, 2 y 3); y Modalidad B: (Cumplimiento sucesivo de las fases 1 y 3)	
Entidad gestora	Gobierno Vasco	
Entidad financiadora	Gobierno Vasco	
Número de becas	100	
Presupuesto (última edición)	3.482.716 €	
Año de inicio	1986	
Página web	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2017/beint-2017/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida		BECAS DE ESPECIALIZACIÓN DE PROFESIONALES EN EL ÁREA DE ACCIÓN EXTERIOR
Destinatarios	Edad	Tener 30 años como máximo el 1 de enero del año en que se convoquen las becas
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria superior o de grado
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Se valoran conocimientos de idiomas	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Secretaría General de Acción Exterior de la Administración de la CAV; Delegaciones de Euskadi en el exterior	
Destino	CAV y extranjero	
Duración	12 meses	
Cuantía de la beca	Becas con destino Vitoria-Gasteiz: 16.000€/ Becas con destino al exterior: 24,000€	
Otra información relevante	Se valoran méritos: los estudios realizados y la experiencia práctica que tengan relevancia. Hay otros criterios de valoración y adjudicación de las becas	
Entidad gestora	Gobierno Vasco. Secretaría de Acción Exterior	
Entidad financiadora	Gobierno Vasco. Secretaría de Acción Exterior	
Número de becas	8	
Presupuesto (última edición)	160.000 €	
Año de inicio	2003	
Página web	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/becas-de-accion-exterior/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE ESPECIALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LAS COLECTIVIDADES Y CENTROS VASCOS EN EL EXTERIOR	
Destinatarios	Edad	Tener 30 años como máximo el 1 de enero del año en que se convoquen las becas
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria superior o de grado
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Se valoran conocimientos de idiomas	
Formación		
Organización para su desarrollo	Dependencias de la Administración de la CAV	
Destino	CAV y extranjero	
Duración	12 meses	
Cuantía de la beca	Becas con destino Vitoria-Gasteiz: 16.000€/ Becas con destino al exterior: 24,000€	
Otra información relevante	Se valoran méritos: los estudios realizados y la experiencia práctica que tengan relevancia. Hay otros criterios de valoración y adjudicación de las becas	
Entidad gestora	Gobierno Vasco. Secretaría de Acción Exterior	
Entidad financiadora	Gobierno Vasco. Dirección para la Comunidad Vasca en el Exterior	
Número de becas	4	
Presupuesto (última edición)	80.000 €	
Año de inicio	2003	
Página web	http://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2016/becas-2016/web01-s1leheki/es/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	AYUDAS DESTINADAS A LA CONTRATACIÓN EN PRÁCTICAS DE PERSONAS JÓVENES DESEMPLEADAS EN CENTROS DE TRABAJO DE EMPRESAS VASCAS SITUADOS EN EL EXTERIOR	
Destinatarios	Edad	Igual o menor de 34 años
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación Universitaria (grado o equivalente) o Formación profesional (medio o superior), o cualquier formación equivalente a las anteriores, o certificado de profesionalidad
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Contar con las competencias lingüísticas necesarias (depende del destino)	
Formación	No imparte formación	
Organización para su desarrollo	Empresa privada o publico privada que tenga conexión exterior (centros de trabajo, empresas participadas, acuerdos de colaboración... con el exterior)	
Destino	Extranjero	
Duración	Mínimo 12 meses	
Cuantía de la beca	Titulados universitarios: 26.200€ anuales / Técnicos de formación profesional: 23.600€	
Otra información relevante	Es requisito no haber transcurrido más de 5 años, o 7 años cuando sea una persona con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios, y estar desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en Lanbide	
Entidad gestora	Lanbide	
Entidad financiadora	Lanbide. Cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE)	
Número de becas		
Presupuesto (última edición)	3.050.000 €	
Año de inicio	No especifica	
Página web	http://www.lanbide.euskadi.eus/ayuda/-/ayuda_subvencion/2016/cpe_2016/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	AYUDAS DE FORMACIÓN A PERSONAS JÓVENES INVESTIGADORAS Y TECNÓLOGAS, EN EL ENTORNO CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO Y EMPRESARIAL DEL SECTOR AGROPESQUERO Y ALIMENTARIO VASCO	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria (grado) o ciclo formativo de grado superior (en algunos casos)
	*Ámbito de conocimiento	Técnico-científico
Requisito de idioma	Se valora como mérito el conocimiento de otros idiomas de la UE	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Centros de la RVCTI, otros centros de investigación, universidades, empresas radicadas en CAV (ámbito agrario, pesquero, alimentario)	
Destino	CAV	
Duración	Un año, prorrogable por períodos anuales (sin exceder 4 años la duración acumulada)	
Cuantía de la beca	Personal investigador en formación (becas predoctorales): 16.330€ anuales (más cuota Seguridad Social), más 2000€ anuales para gastos relacionados con el doctorado. Para Formación de tecnólogos: 12.000€ (más cuota SS), más un máximo de 1000€ para gastos complementarios	
Otra información relevante	Se diferencian dos programas. Para el Programa de ayudas de formación a personal investigador (becas predoctorales), se exige tener titulación de grado y reunir los requisitos para solicitar la admisión en el doctorado. Para el Programa de Becas de Formación de Tecnólogos y Tecnólogos, estar en posesión de título universitario de grado superior o grado medio, ciclo formativo de grado superior o formación profesional de segundo ciclo (FP II)	
Entidad gestora	Gobierno Vasco. Dirección de Calidad e Industrias Alimentarias	
Entidad financiadora	Gobierno Vasco. Dirección de Calidad e Industrias Alimentarias	
Número de becas	11	
Presupuesto (última edición)	1.066.520 €	
Año de inicio	2007	
Página web	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/agricultura-pesca-industria-alimentaria/inicio/ http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/becas-a-personas-jovenes-investigadoras-y-tecnologas/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS EPEZ	
Destinatarios	Edad	No hay límite, pero dirigido mayormente a jóvenes sin previa o escasa experiencia laboral
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Estar matriculado en el último año de carrera o en alguno de los másteres oficiales.
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Se valorarán como mérito el tener capacidad de expresión oral demostrable en el idioma oficial del país de destino o, alternativamente, en inglés	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Empresas	
Destino	Extranjero	
Duración	3 meses	
Cuantía de la beca	No tiene una cuantía estipulada pero incluye alojamiento, viaje de ida y vuelta, seguro, apoyo en lugar de destino mediante un socio intermediario, y la gestión en la búsqueda de la práctica.	
Otra información relevante	Las personas seleccionadas deberán estar en posesión del título universitario oficial (grado o equivalente, o máster oficial) antes del comienzo de la realización de la práctica.	
Entidad gestora	EHU/UPV	
Entidad financiadora	EHU/UPV. Programa Erasmus +	
Número de becas	22	
Presupuesto (última edición)	No especificado	
Año de inicio	2006 (lleva 11 ediciones)	
Página web	https://www.ehu.eus/es/web/enplegua/mugikortasun-programak	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE CONTRATACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR EN LA UPV/EHU	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	Tener permiso de residencia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Grado, o equivalente. Estar matriculado o matriculada en un programa de doctorado de la UPV/EHU. en el momento de formalización del contrato
	*Ámbito de conocimiento	Científico-técnico
Requisito de idioma	Certificado acreditativo de conocimiento del euskera. Las personas de la modalidad II deberán acreditar nivel C1.	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	EHU/UPV	
Destino	CAV	
Duración	Mínimo 1 año, prorrogable por tres años más (sujeto a disponibilidad presupuestaria)	
Cuantía de la beca	La retribución bruta de los contratos que se formalicen será de 14.545 euros el primer año, 14.545 euros el segundo año, 18.182 euros el tercer año y 18.182 euros el cuarto año; distribuida ésta en catorce mensualidades.	
Otra información relevante	La convocatoria tiene dos modalidades. Modalidad I: Contratación de personal investigador en formación predoctoral general. Modalidad II: Contratación de personal investigador en formación predoctoral para la realización de la tesis doctoral en euskera.	
Entidad gestora	EHU/UPV. Vicerrectorado de Investigación	
Entidad financiadora	EHU/UPV. Vicerrectorado de Investigación	
Número de becas	69 (2016)	
Presupuesto (última edición)	4,000,000€ (2016) para la Modalidad I; 566,000€ (2016) para la Modalidad II	
Año de inicio	No especifica	
Página web	http://www.ehu.eus/es/web/ikerketaren-kudeaketa/deialdiak-doktoratu-aurreko-laguntzak http://www.ehu.eus/es/web/ikerketaren-kudeaketa/deialdiak-doktoratu-aurreko-laguntzak/-/asset_publisher/oD4y/content/subvencion_contratacion-para-formacion-de-personal-investigador-grupos-de-investigacion-?redirect=http%3A%2F%2Fwww.ehu.eus%2Fes%2Fweb%2Fikerketaren-kudeaketa%2Fdeialdiak-doktoratu-aurreko-laguntzak%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_oD4y%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS PARA PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y RECICLAJE DE RESIDUOS, SOSTENIBILIDAD ENERGÉTICA Y CAMBIO CLIMÁTICO Y DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN MATERIA DE CAMBIO CLIMÁTICO	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	General. Tener nacionalidad española o de algún país de la UE
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Título universitario (grado o posgrado) o grado superior en formación profesional. Título con una antigüedad no mayor de 4 años.
	*Ámbito de conocimiento	Tecnico-científico
Requisito de idioma	Título de Euskera a nivel C1	
Formación	No imparte formación	
Organización para su desarrollo	Universidad (pública o privada), centro de investigación, empresa	
Destino	Gipuzkoa	
Duración	12 meses	
Cuantía de la beca	12.000€ por beca	
Otra información relevante	<p>Requisito: que no desarrollen actividad profesional en el campo al que se refieren las presentes becas. La persona investigadora deberá acreditar su adscripción a un grupo investigador (matriculación en universidad, contrato con centro de investigación...). debe quedar claro el tipo de proyecto que se va a realizar: un proyecto de fin de carrera, investigación preliminar de tesis doctoral o investigación concreta privada...</p> <p>Hay 4 modalidades de becas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - proyectos de investigación e innovación en materia de ecodiseño, prevención, reutilización, recogida selectiva y reciclaje de residuos. - proyectos investigación e innovación en materia de mitigación y/o adaptación al cambio climático. - proyectos de investigación e innovación en materia de ecodiseño, prevención, reutilización, recogida selectiva y reciclaje de residuos. - proyectos de información y comunicación sobre el cambio climático. 	
Entidad gestora	Diputación Foral de Gipuzkoa. Dirección General de Medio Ambiente	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Gipuzkoa. Dirección General de Medio Ambiente	
Número de becas	10	
Presupuesto (última edición)	120.000 €	
Año de inicio	No especifica	
Página web	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE PRÁCTICAS DE TRADUCCIÓN	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	Gipuzkoa
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Grado de Traducción e Interpretación
	*Ámbito de conocimiento	Otros
Requisito de idioma		
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Diputación Foral de Gipuzkoa	
Destino	Gipuzkoa	
Duración	3 meses improrrogables (un total de 250 horas efectivas)	
Cuantía de la beca	2.750 €	
Otra información relevante	Estar cursando o haber concluido estudios universitarios de Traducción e Interpretación. Las lenguas de trabajo serán principalmente el euskera y el castellano, si bien no se excluyen otras lenguas, en función de la preparación y conocimientos de las personas a quienes se adjudiquen las becas.	
Entidad gestora	Diputación Foral de Gipuzkoa. Dirección General de Igualdad Lingüística	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Gipuzkoa. Dirección General de Igualdad Lingüística	
Número de becas	2	
Presupuesto (última edición)	5.500 €	
Año de inicio	No especifica	
Página web	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida		BECAS PARA LA FORMACIÓN ESPECIALIZADA Y LA INVESTIGACIÓN APLICADA AL SECTOR TURÍSTICO Y AL CULINARIO-GASTRONÓMICO
Destinatarios	Edad	No haber cumplido 31 años de edad al 31 de diciembre del año en el que solicita la beca.
	Ámbito de residencia	Gipuzkoa
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Título universitario de turismo; título universitario de gastronomía y artes culinarias
	*Ámbito de conocimiento	Otros
Requisito de idioma		
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo		
Destino	Gipuzkoa	
Duración	12 meses	
Cuantía de la beca	7000€ (2016)	
Otra información relevante	Los proyectos de investigación se pueden realizar de manera individual o en equipo. Si es en equipo, la cuantía seguirá siendo 7000€.	
Entidad gestora	Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Gipuzkoa. Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deportes	
Número de becas	3	
Presupuesto (última edición)	21000 (2016)	
Año de inicio	No especifica	
Página web	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS PARA JÓVENES COOPERANTES	
Destinatarios	Edad	No haya cumplido 31 años de edad al 31 de diciembre del año en el que solicita la beca
	Ámbito de residencia	Gipuzkoa
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	No específica, aunque se valora expediente académico
	*Ámbito de conocimiento	
Requisito de idioma		
Formación	No imparte formación	
Organización para su desarrollo	OONNGG, organizaciones sociales...	
Destino	Extranjero	
Duración	No específica	
Cuantía de la beca	2.000 €	
Otra información relevante	Gastos subvencionables: de desplazamiento desde el lugar de origen en Gipuzkoa hasta el de destino final y vuelta, de visados, póliza de seguro de enfermedad y de accidentes. El solicitante debe elaborar un proyecto de cooperación, que se valorará como mérito para acceder a las becas.	
Entidad gestora	Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deporte. Dirección de Cooperación	
Entidad financiadora	Departamento de Cultura, Turismo, Juventud y Deporte.	
Número de becas	5	
Presupuesto (última edición)	10.000 €	
Año de inicio	No específica	
Página web	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE FORMACIÓN, EXPERIMENTACIÓN Y ANÁLISIS EN EL LABORATORIO DE SANIDAD ANIMAL, DE DERIO	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Grado Superior de Formación Profesional
	*Ámbito de conocimiento	Técnico-científico
Requisito de idioma	Se valora como méritos el conocimiento del euskera y de idiomas comunitarios.	
Formación	El becario tiene la obligación de asistir a cuantas actividades de formación se le convoque o sean desarrolladas por el Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural, con el visto bueno de la Tutoría de la beca.	
Organización para su desarrollo	Laboratorio de Sanidad Animal del Departamento de Agricultura, de Derio	
Destino	Bizkaia	
Duración	12 meses	
Cuantía de la beca	9.600€ anuales (abono de 800€ mensuales)	
Otra información relevante		
Entidad gestora	Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Sostenibilidad y Medio Natural	
Número de becas	1	
Presupuesto (última edición)	9.600 €	
Año de inicio		
Página web	¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS PARA REALIZAR ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN ASUNTOS RELACIONADOS CON LA UNIÓN EUROPEA	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	Bizkaia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Grado o licenciatura (finalizado en junio de 2013 o posteriormente)
	*Ámbito de conocimiento	Preferentemente en el área económico-jurídica
Requisito de idioma	Tener un conocimiento excelente de idiomas, que será evaluado en función de la universidad de destino, pudiendo considerarse como mérito el conocimiento de otros idiomas. Para el Colegio Europa de Brujas será absolutamente imprescindible acreditar un excelente nivel de inglés y francés.	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Colegio Europa de Brujas (Bélgica) u otras Universidades europeas de reconocido prestigio	
Destino	Extranjero	
Duración	Un curso académico	
Cuantía de la beca	12.000€ máximo, salvo las otorgadas para el Colegio Europa de Brujas (en ese caso 27.000€)	
Otra información relevante	Becas para hacer frente a gastos de viaje, alojamiento y estancia, como a las tasas académicas, de inscripción y matrícula	
Entidad gestora	Diputación Foral de Bizkaia. Dirección General de Acción Exterior	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Bizkaia. Dirección General de Acción Exterior	
Número de becas	El máximo posible de acuerdo con la consignación presupuestaria al efecto y el importe de las becas otorgadas finalmente.	
Presupuesto (última edición)	51.000 €	
Año de inicio		
Página web	http://www.bizkaia.eus/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=7856&idioma=CA&dpto_biz=1&codpath_biz=1 7780 7933 7785 7856	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS PARA REALIZAR ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN EN LA LONDON SCHOOL OF ECONOMICS	
Destinatarios	Edad	No superior a 32 años
	Ámbito de residencia	Bizkaia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Grado o licenciatura
	*Ámbito de conocimiento	Ciencias sociales
Requisito de idioma	Acreditar un excelente nivel de inglés.	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	London School of Economics	
Destino	Extranjero	
Duración	El periodo de estudios máximo es de un trimestre concretamente de octubre a diciembre del año correspondiente y se ajustará al programa específico elaborado por la London School of Economics	
Cuantía de la beca	32.875 € (2016)	
Otra información relevante	La Diputación Foral de Bizkaia pagará directamente la cuantía establecida anualmente a Enterprise LSE Ltd. cubriendo los gastos de inscripción en el programa junto con los de alojamiento en el periodo de formación.	
Entidad gestora	Diputación Foral de Bizkaia. Dirección General de Acción Exterior	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Bizkaia. Dirección General de Acción Exterior	
Número de becas	8	
Presupuesto (última edición)	263.000 €	
Año de inicio		
Página web	http://www.bizkaia.eus/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=7856&idioma=CA&dpto_biz=1&codpath_biz=1 7780 7933 7785 7856	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE FORMACIÓN PRÁCTICA EN VITICULTURA Y ENOLOGÍA, Y SANIDAD VEGETAL, EN LA ESTACIÓN DE FRUTICULTURA DE ZALLA Y EN EL CENTRO DE PROTECCIÓN VEGETAL DE DERIO	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Formación profesional de grado medio o superior. Haber concluido los estudios correspondientes a la convocatoria en el año 2013 o posteriormente.
	*Ámbito de conocimiento	Técnico-científico
Requisito de idioma	Se valora acreditar conocimiento de euskera, ingles y/u otro idioma comunitario	
Formación	Las personas becarias obtendrían una formación y perfeccionamiento técnico-profesional en análisis y diagnósticos de plagas y enfermedades, así como de técnicas Elisa y otras, además de la formación en las técnicas de producción vitícolas más respetuosas, y enología avanzada del txakoli y sidra natural de Bizkaia, colaborando en los programas de trabajo que se desarrollen en los Centros.	
Organización para su desarrollo	Estación de Fruticultura de Zalla y en el Centro de Protección Vegetal de Derio	
Destino	Bizkaia	
Duración	12 meses	
Cuantía de la beca	9.600€, correspondiendo este importe a la cantidad de 800€ mensuales.	
Otra información relevante	Son 6 becas de formación práctica, de ellas, 2 en el Centro de Protección Vegetal de Derio, y otras 4 becas en la Estación de Fruticultura de Zalla	
Entidad gestora	Diputación Foral de Bizkaia	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Bizkaia	
Número de becas	6	
Presupuesto (última edición)	57.600€, distribuidos en: 19.200 (2016), 28.800,00€ (2017) y 9.600€ (2018)	
Año de inicio		
Página web	¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE FORMACIÓN DE EXCELENCIA	
Destinatarios	Edad	30 años o menos
	Ámbito de residencia	Bizkaia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación superior universitaria
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma		
Formación	Se subvenciona cursos de perfeccionamiento profesional (uno por persona), que podrán realizarse íntegramente en la universidad o centro internacional de prestigio en el extranjero o realizarse en combinación con una de las universidades de la CAV	
Organización para su desarrollo	Universidades, centros internacionales	
Destino	Extranjero (aunque parte se pueda hacer en EHU)	
Duración	Cursos de duración mínima de 6 meses	
Cuantía de la beca	10.000 €	
Otra información relevante	Tener nota media del expediente igual o superior a 7 (en una escala de 10). Se pide haber participado en el programa Bizkaia Talenta. Al becario se le incluirá en las bases de datos de Bizkaia Talent con objeto de conseguir una base sólida de personas de alta cualificación para las empresas de Bizkaia.	
Entidad gestora	Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Desarrollo Económico y Territorial	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Desarrollo Económico y Territorial	
Número de becas		
Presupuesto (última edición)	177.123,77 € (2016)	
Año de inicio		
Página web	http://apps.bizkaia.net/JXW5/servlet/webAgentJXW5?ATOMQINPUTQsourceObject=/mJXW5FiltradoProcedimientos.jsp&ATOMQINPUTQtemplatelistonError=/mJXW5_Error.jsp&ATOMQINPUTQOption=1&ATOMQINPUTQoperationName=MOSTRARFILTROPROCEDIMIENTOS&ATOMQINPUTQtransactionName=JXW5&ATOMQINPUTQuserId=web&ATOMQINPUTQapplicationName=jx&IDIOMA=C&ayudasYsubvenciones=on http://www.bizkaia.eus/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=9774&idioma=CA&dpto_biz=8&odpath_biz=8 9773 9774	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS BBK - URDAIBAI BIRD CENTER	
Destinatarios	Edad	Máximo 25 años
	Ámbito de residencia	Bizkaia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Título académico oficial y homologado en Biología o Ciencias Ambientales
	*Ámbito de conocimiento	Científico técnico
Requisito de idioma	Conocimiento de idiomas (Euskara, Inglés, Francés...)	
Formación	Formación a cargo del tutor, durante el desarrollo de las prácticas	
Organización para su desarrollo	Urdaibai Bird Center	
Destino	Bizkaia	
Duración	9 meses	
Cuantía de la beca	4.500€ (a deducir retenciones a Hacienda y la cotización SS)	
Otra información relevante	Se valorará tener Experiencia y conocimientos en ornitología, ecología y medio natural; y también poseer conocimientos de los valores naturalísticos de la reserva de la Biosfera de Urdaibai. La duración semanal de las prácticas será de 30 horas en jornada de mañana, de tarde o de mañana y tarde (nunca jornada nocturna)	
Entidad gestora	BBK Fundazioa, Urdaibai Bird Center, Lanbide	
Entidad financiadora	BBK - Kutxabank	
Número de becas	1	
Presupuesto (última edición)	4.500 €	
Año de inicio		
Página web	http://becas.bbk.es/cs/Satellite/becasbbk/es/nuestras_becas/practicas_en_empresa	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS BBK - PRÁCTICAS EN EMPRESAS	
Destinatarios	Edad	Máximo 25 años
	Ámbito de residencia	Bizkaia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Título universitario medio o superior; formación profesional grado medio o superior
	*Ámbito de conocimiento	Científico técnico; ciencias sociales
Requisito de idioma		
Formación	Formación a cargo del tutor, durante el desarrollo de las prácticas	
Organización para su desarrollo	Empresas	
Destino	Bizkaia	
Duración	6 meses	
Cuantía de la beca	2.556€/netos	
Otra información relevante	Es requisito indispensable tener como máximo 90 días cotizados en en sector de su titulación	
Entidad gestora	BBK Fundazioa, Lanbide	
Entidad financiadora	BBK - Kutxabank	
Número de becas	25	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio		
Página web	http://becas.bbk.es/cs/Satellite/becasbbk/es/nuestras_becas/practicas_en_empresa	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS BBK FUNDAZIOA PARA ECONOMISTAS 2016	
Destinatarios	Edad	Máximo 25 años
	Ámbito de residencia	Bizkaia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria
	*Ámbito de conocimiento	Ciencias sociales
Requisito de idioma	Se valora el conocimiento de idiomas	
Formación	Incluye un curso, de 40 horas de duración, organizado por el Colegio se celebrará los viernes en horario de mañana durante tres meses, siendo la asistencia obligatoria. Se complementa con la realización de prácticas en la empresa mientras dure el curso.	
Organización para su desarrollo	Empresas	
Destino	CAV	
Duración	6 meses, no prorrogables	
Cuantía de la beca	442,48 € brutos	
Otra información relevante	Es requisito estar colegiado (estar colegiado/a (para aquellas personas pendientes de publicación de notas podrán presentar la solicitud igualmente) o precolegiado/a (a quienes les falte sólo el trabajo de fin de grado a presentar en 2016).	
Entidad gestora	BBK - Fundazioa, Colegio Vasco de Economistas, Lanbide	
Entidad financiadora	BBK - Fundazioa	
Número de becas	15	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio		
Página web	http://www.ekonomistak.eus/Contenidos/Ficha.aspx?IdMenu=1d557281-cf54-4638-a49b-59a636d2f6f7&Idioma=es-ES	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE INTERNALIZACIÓN BBK-UNESCO	
Destinatarios	Edad	Menor de 30 años
	Ámbito de residencia	Bizkaia
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Grado o posgrado
	*Ámbito de conocimiento	Ciencias sociales
Requisito de idioma	Excelente conocimiento de inglés y/o francés	
Formación	Las becas comprenden un curso de formación sobre la UNESCO y las Naciones Unidas. Esta formación será impartido por UNESCO Etxea con anterioridad a la incorporación a la UNESCO.	
Organización para su desarrollo	Sede Central de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en París	
Destino	Francia	
Duración	6 meses	
Cuantía de la beca	10.000 € brutos. Incluye: pago mensual, Seguro de asistencia en viaje, costes de cotización a la Seguridad Social y retención IRPF.	
Otra información relevante	Tener experiencia en gestión financiera y planificación de recursos empresariales	
Entidad gestora	BBK - Fundazioa, UNESCO Etxea	
Entidad financiadora	BBK - Fundazioa	
Número de becas	2	
Presupuesto (última edición)	20.000 €	
Año de inicio		
Página web	http://becas.bbk.es/cs/Satellite/becasbbk/es/nuestras_becas/practicas_en_empresa	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	AYUDAS A JÓVENES PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS	
Destinatarios	Edad	Menos o igual de 30 años
	Ámbito de residencia	Araba
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria o titulación formación profesional grado superior
	*Ámbito de conocimiento	Científico-técnico; ciencias sociales
Requisito de idioma	Se valorará el conocimiento de idiomas	
Formación	Incluye un programa de formación práctica en SEA Empresarios Alaveses, con objeto de mejorar las competencias profesionales de las personas becadas.	
Organización para su desarrollo	Empresas	
Destino	Araba	
Duración	Duración máxima de 6 meses (con jornada diaria de 6 horas)	
Cuantía de la beca	564,76 € mensuales, de los que se descontarán las cotizaciones a la Seguridad Social que correspondan.	
Otra información relevante	De las becas, 5 serán en la modalidad para personas con titulación universitaria y otras 5 en la modalidad para personas con titulación de formación profesional superior	
Entidad gestora	Diputación Foral de Araba. Instituto Foral para la Juventud; SEA Empresarios Alaveses	
Entidad financiadora	Diputación Foral de Araba. Instituto Foral para la Juventud	
Número de becas	10	
Presupuesto (última edición)	30.000 €	
Año de inicio		
Página web	http://www.araba.eus/cs/Satellite/Juventud/es_ES/inicio/jovenes/ayudas-y-subsvenciones	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE INTERNACIONALIZACIÓN - FOMENTO SAN SEBASTIÁN	
Destinatarios	Edad	Hasta 30 años
	Ámbito de residencia	Donostia- San Sebastián
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria; formación profesional grado superior
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	El nivel requerido para el idioma inglés es el C1 para los diplomados y licenciados y el B2 para los técnicos en formación profesional.. El título tiene que tener una validez hasta 4 años.	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Empresas, ayuntamientos, agencias de desarrollo económico, centros de investigación, universidades.	
Destino	Extranjero	
Duración	Al menos 6 meses	
Cuantía de la beca	1.358 €/mes	
Otra información relevante	El programa se enmarca dentro del Plan Donostia UP	
Entidad gestora	Fomento San Sebastián	
Entidad financiadora	Fomento San Sebastián, Fondo Social Europeo	
Número de becas	40	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio	2016	
Página web	http://www.fomentosansebastian.eus/es/becas-empleo-y-formacion/jovenes/becas-de-internacionalizacion-jovenes	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	PRÁCTICAS PROFESIONALES INTERNACIONALES NOVIA SALCEDO	
Destinatarios	Edad	Menores de 30 años
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulados universitarios
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Conocimientos de Inglés nivel B2. Se realizará prueba de inglés oral durante la entrevista.	
Formación	Sesiones individuales y grupales obligatorias en las instalaciones de la Fundación Novia Salcedo (previo a la salida)	
Organización para su desarrollo	Empresas, organizaciones	
Destino	Extranjero	
Duración	5 meses	
Cuantía de la beca	5.000€ (a deducir la SS)	
Otra información relevante	El candidato debe estar dentro del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	
Entidad gestora	Fundación Novia Salcedo (se encargará de la convocatoria, gestión, selección y organización de las becas)	
Entidad financiadora	Cofinanciado por el Fondo Social Europeo	
Número de becas	14	
Presupuesto (última edición)	2.017 €	
Año de inicio	2017	
Página web	http://www.noviasalcedo.es/joven/practicas-profesionales-internacionales/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	PROGRAMA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES FUNDACIÓN NOVIA SALCEDO	
Destinatarios	Edad	Menor de 30 años
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria; formación profesional grado medio o superior
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Se valorará el conocimiento de idiomas, en función del destino	
Formación	Existe la obligación de asistir a las sesiones formativas, cuando así lo requiera Novia Salcedo, hasta la finalización de la práctica en empresa.	
Organización para su desarrollo	Empresas	
Destino	CAV	
Duración	Mínimo 3 meses - Máximo 12 meses. Se podrán hacer renovaciones, hasta llegar al máximo fijado.	
Cuantía de la beca	450-650€/mes brutos (dedicación 4-5 horas/día); 610-900€/mes brutos (6-7 horas/día)	
Otra información relevante	Es requisito ser usuario premium de Novia Salcedo, en el momento de firmar el convenio de prácticas.	
Entidad gestora	Fundación Novia Salcedo	
Entidad financiadora	Fondo de Becas Fundación Novia Salcedo	
Número de becas	Variable	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio		
Página web	http://www.noviasalcedo.es/joven/practicas-profesionales/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida		CONFEBASK: BECAS EUROPEAS ERASMUS +
Destinatarios	Edad	Menos de 35 años
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulado universitario; titulado de formación profesional
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Tener capacidad de expresión oral demostrable en el idioma oficial del país de destino, y será obligatorio una prueba de nivel de idioma antes del inicio de la práctica y después.	
Formación	Incluye curso lingüístico online	
Organización para su desarrollo	Empresas	
Destino	Extranjero	
Duración	Entre 3 y 6 meses	
Cuantía de la beca	350-400€/mes, en función de la duración, destino del país y la aportación financiera del Programa Erasmus +	
Otra información relevante	La beca es para recién titulados, entonces se tendrá que solicitar la beca siendo aún estudiante (estando matriculado), debiendo ejecutar la práctica antes de transcurrir un año desde que finalices tus estudios.	
Entidad gestora	Confebask	
Entidad financiadora	Cofinanciado por el Programa Erasmus +	
Número de becas		
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio	1998	
Página web	http://formacion.confebask.es/Corporativa/Default.aspx?Xqp503l6vf2xUQvHuogUBw90785678d90785678d	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE INGLÉS - FUNDACIÓN CAJA VITAL	
Destinatarios	Edad	No hay límite, aunque se valora más tener entre 19-35 años
	Ámbito de residencia	Araba
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulados universitarios o formación profesional de grado superior
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Acreditar mediante certificado y/o prueba específica a determinar el nivel de inglés de cada opción (desde B1 a C1)	
Formación	En el caso de la Modalidad II, el becario recibe 4 semanas de clases.	
Organización para su desarrollo	Modalidad I: Fundación Instituto de idiomas. Modalidad II: empresas de Gran Bretaña o Irlanda	
Destino	Araba. Extranjero	
Duración	Modalidad I: un curso académico de 100 horas. Modalidad II: 4 semanas de clases de inglés + 8 semanas de prácticas o de trabajo remunerado.	
Cuantía de la beca	Modalidad I: 550€/beca. Modalidad II: 1250€ como máximo	
Otra información relevante	Existen dos modalidades de becas: - 15 Becas para Curso de perfeccionamiento de inglés (técnico y comercial) - 15 Becas para estancias de trabajo o prácticas en inglés en el extranjero. El solicitante deberá hacerse cargo de los gastos de viaje, estancia, clases y manutención del programa elegido con la cuantía de la beca, y con ingresos de su trabajo o prácticas cuando los hubiere.	
Entidad gestora	Fundación Vital, Learning Out	
Entidad financiadora	Fundación Vital	
Número de becas	30	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio		
Página web	https://vital.kutxabank.es/cs/Satellite/kb/es/alava_vital/que_hacemos_1/formacion_y_empleo/becas/generico	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS PARA TITULADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL - CAJA VITAL	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Formación profesional de grado superior
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	No se especifica	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Los diferentes cámpus de Egibide	
Destino	Araba	
Duración		
Cuantía de la beca	3.000€ cada una	
Otra información relevante	Las becas se dirigen a fomentar la participación del alumnado de Egibide, recientemente titulado, en proyectos de innovación tecnológica que se desarrollen en los diferentes campus de Egibide.	
Entidad gestora	Egibide	
Entidad financiadora	Caja Vital	
Número de becas	10	
Presupuesto (última edición)	30.000 €	
Año de inicio		
Página web	https://vital.kutxabank.es/cs/Satellite/kb/es/que_hacemos_1/formacion_y_empleo/becas/generico	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma		
Formación		
Organización para su desarrollo	EMAKUNDE	
Destino	CAV	
Duración	10 meses	
Cuantía de la beca	23.333 €	
Otra información relevante	La persona o grupos de personas tiene que plantear un proyecto de investigación. Hay tres tipos de becas. 1) Búsqueda de iniciativas, propuestas y análisis de factores que favorezcan el cambio de valores en los distintos ámbitos de la sociedad e incidan en la transformación social hacia la igualdad. 2) Análisis de las situaciones y de las desigualdades en los colectivos de mujeres en riesgo de discriminación múltiple, especialmente en el acceso a los recursos sociales, económicos y en la seguridad. 3) La presencia, influencia y análisis de fenómenos sociales que contribuyen a perpetuar, cambiar o superar el sistema patriarcal.	
Entidad gestora	EMAKUNDE. Secretaría General	
Entidad financiadora	EMAKUNDE. Secretaría General	
Número de becas	3	
Presupuesto (última edición)	69.999 €	
Año de inicio		
Página web	http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/informacion/relacion-de-subsenciones-de-emakunde/	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida		BECAS DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN EL CAMPO DE LAS METODOLOGÍAS ESTADÍSTICO-MATEMÁTICAS DE LA PRODUCCIÓN ESTADÍSTICA DE TIPO OFICIAL	
Destinatarios	Edad		
	Ámbito de residencia	CAV	
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria (donde se imparta estadística)	
	*Ámbito de conocimiento	Ciencias sociales	
Requisito de idioma	Se valorará el conocimiento de idiomas (euskera, inglés, francés)		
Formación			
Organización para su desarrollo	EUSTAT		
Destino	CAV		
Duración	Dos años		
Cuantía de la beca	15.600€ (incluidas cotizaciones SS), con entregas mensuales de 1.200€/mes		
Otra información relevante	Con independencia de la dotación económica señalada, Eustat sufragará los gastos incurridos por cada persona becaria respecto a los cursos de formación, dietas y viajes de asistencia a cursos y congresos relacionados con el tema de su proyecto, no pudiendo exceder la cuantía de los mismos de un total global de (2.000,00) euros durante el periodo completo de cada beca Las becas de formación tienen como objetivos: a) La especialización complementaria en materia estadístico-matemática aplicada. b) La especialización complementaria en materia de software estadístico.		
Entidad gestora	EUSTAT. Dirección General		
Entidad financiadora	EUSTAT. Dirección General		
Número de becas	2		
Presupuesto (última edición)	66.400 €		
Año de inicio			
Página web	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/becas-eustat/ http://www.eustat.eus/idioma_c/indice.html#axzz4aYgSDSxc		

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BASQUE INTERNSHIPS - GUGGENHEIM BILBAO	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	CAV
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universtaria
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Fluidez oral y escrita en inglés	
Formación	Incluye participación en el "Museum Seminar Program"	
Organización para su desarrollo	Museo Salomon R. Guggenheim (Nueva York)	
Destino	Extranjero	
Duración	3 meses	
Cuantía de la beca	3.500 \$	
Otra información relevante	La convocatoria abarca un ciclo en verano y otro en otoño. Dirigido a estudiantes en su último año de carrera, recién licenciados o que estén realizando un máster.	
Entidad gestora	Museo Guggenheim	
Entidad financiadora	Museo Guggenheim	
Número de becas		
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio		
Página web	https://www.guggenheim-bilbao.eus/empleo-y-practicas/basque-internships/?_ga=1.34230818.207965937.1488284621	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS ICEX	
Destinatarios	Edad	Menor de 30 años
	Ámbito de residencia	Estatal
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulado universitario
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Conocimiento avanzado de inglés (nivel de referencia exigido, el B2.1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL). Se valorará muy especialmente el conocimiento de los idiomas alemán, árabe, chino, francés, italiano, japonés, portugués y ruso.	
Formación	Durante el período de formación teórica, se impartirá el Master Universitario en Gestión Internacional de la Empresa que se impartirá en la Fundación Centro de Estudios Económicos y Comerciales (CECO), ICEX asumirá los costes de dicho Master, excepto el Precio Público.	
Organización para su desarrollo	Empresas, instituciones	
Destino	Extranjero	
Duración	Fase I: algo menos de 12 meses. Fase II: 12 meses	
Cuantía de la beca	Para la Fase I: 21.000-48.000€ (en función del país y ciudad de destino). Para Fase II: la dotación bruta anual se establecerá en el correspondiente Programa de Becas en Empresas en función de las dotaciones asignadas por ICEX para cada uno de los destinos en cada momento.	
Otra información relevante	El programa tiene dos fases: Prácticas en la Red OFECOMES (Fase I) y Prácticas en empresas y Organismos Internacionales de los que España es miembro (Fase II)	
Entidad gestora	ICEX	
Entidad financiadora	ICEX. Fondos EIE (este programa es susceptible de ser cofinanciada por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos)	
Número de becas	235	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio	1975	
Página web	http://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/formacion/becas/conoce-las-becas-icex/index.html	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS TURESPAÑA	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	Estatal
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria; formación profesional grado superior
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Acreditar el conocimiento del idioma inglés y, optativamente, de otros idiomas que sean lenguas de trabajo en las Consejerías de Turismo en el extranjero. En ambos casos, el nivel mínimo es B2.	
Formación	Los beneficiarios de las becas habrán de superar un curso selectivo y preparatorio para las prácticas en las consejerías de Turismo. El curso consistirá en un Máster en Turismo Internacional. Aunque este requisito puede no darse, dependiendo de la convocatoria. La dotación por becario para cursar el Máster es 5.200€, que los recibirá el centro formativo.	
Organización para su desarrollo	Fase I: Red de Consejerías de Turismo en el exterior. Fase II: prácticas en empresas e instituciones, dentro y fuera de España	
Destino	Extranjero	
Duración	Fase I: un año. Fase II: 6 meses.	
Cuantía de la beca	Fase I: entre 23.674,50€ y 80.799€, dependiendo del destino. Fase II: La dotación bruta de la beca en la fase de prácticas en empresas e instituciones en el exterior será la mitad de la establecida para la Fase I. Si se realizan las prácticas en España, el importe será 12.600€	
Otra información relevante	La empresa o institución en la que se realicen las prácticas asumirá la dotación para el primer trimestre así como los gastos ocasionados por los desplazamientos que el becario deba realizar en razón de su actividad. Turespaña asumirá la dotación durante el segundo trimestre de las prácticas. En caso de prácticas en España, el 50% de la cuantía lo aportará Turespaña y 50% la empresa o institución.	
Entidad gestora	Turespaña	
Entidad financiadora	Turespaña	
Número de becas	32	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio		
Página web	http://www.tourspain.es/es-es/Becas/Paginas/Becas.aspx	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	PROGRAMA ARGO. AYUDAS PARA REALIZAR PRÁCTICAS FORMATIVAS EN EMPRESAS EN EUROPA, ESTADOS UNIDOS, CANADÁ, ASIA Y OCEANÍA PARA TITULADOS UNIVERSITARIOS	
Destinatarios	Edad	Menor de 35 años
	Ámbito de residencia	Estatal
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulados universitarios en los últimos tres años
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Demostrar conocimientos del idioma de trabajo solicitado por la empresa.	
Formación	No imparte formación	
Organización para su desarrollo	Empresas, entidades	
Destino	Extranjero	
Duración	Mínimo de 5 y un máximo de 8 meses.	
Cuantía de la beca	Varía en función del destino	
Otra información relevante	Las ayudas irán destinadas a subvencionar a los titulados universitarios los gastos de alojamiento y manutención, mediante una dotación mensual, gastos de viaje, visados, etc. El Programa ARGO estará vigente tres años, y durante ese tiempo los interesados se tendrán que registrar.	
Entidad gestora	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General de Universidades; la entidad colaboradora elegida	
Entidad financiadora	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	
Número de becas	Mínimo 600	
Presupuesto (última edición)	4.500.000 €	
Año de inicio	2001	
Página web	http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo/educacion/estudiantes/becas-ayudas/practicas-empresas-organismos/argo.html	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE FORMACIÓN EN DISTINTOS CAMPOS EDUCATIVOS DESARROLLADOS POR UNIDADES DEPENDIENTES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	Estatal
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Titulación universitaria
	*Ámbito de conocimiento	General
Requisito de idioma	Cada destino exige un determinado conocimiento de idiomas	
Formación	Se exige Cumplir las normas sobre asistencia y participación en las labores de formación según las instrucciones del centro directivo.	
Organización para su desarrollo	Unidades administrativas del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	
Destino	Nacional	
Duración	12 meses	
Cuantía de la beca	La dotación integral anual máxima de cada beca de formación será de 12.324 euros y se distribuirá en doce meses por importe de 1.027 euros por cada mes de duración.	
Otra información relevante	Las becas se distribuyen en varias áreas: formación en documentación y legislación educativa; observación y diseño de cualificaciones profesionales; investigación, innovación educativa y bilingüismo; evaluación educativa; tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la educación; documentación, biblioteca, archivo y estadísticas educativas.	
Entidad gestora	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	
Entidad financiadora	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	
Número de becas	71 becas.	
Presupuesto (última edición)	919.749 €	
Año de inicio		
Página web	http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo/educacion/estudiantes/becas-ayudas/practicas-empresas-organismos.html	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida	BECAS DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN PARA TITULADOS UNIVERSITARIOS	
Destinatarios	Edad	
	Ámbito de residencia	Estatal
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Título universitario
	*Ámbito de conocimiento	Ciencias sociales
Requisito de idioma	Se valorará conocimiento de idiomas (inglés y francés)	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)	
Destino	Nacional	
Duración	Un año	
Cuantía de la beca	1.300 €/mes	
Otra información relevante	Se convocan cinco becas destinadas a titulados universitarios en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y tres destinadas a titulados universitarios en las áreas de Biblioteconomía y Documentación. En el caso de las primeras cinco, se desglosan así: a) Innovación administrativa (1) b) Innovación formativa (1) c) Innovación social (1) d) Ordenación y gestión de personas (1) e) Responsabilidad social, inclusión y diversidad (1)	
Entidad gestora	INAP	
Entidad financiadora	INAP	
Número de becas	8	
Presupuesto (última edición)	124.800 €	
Año de inicio		
Página web	https://sede.inap.gob.es/becas-formacion-investigacion	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto

Nombre de la medida		TRAINEESHIPS IN THE EUROPEAN COMMISSION - PRÁCTICAS EN LA COMISIÓN EUROPEA
Destinatarios	Edad	No hay límite de edad
	Ámbito de residencia	Europa
Titulación requerida	Grado, master, formación grado superior...	Título universitario
	*Ámbito de conocimiento	
Requisito de idioma	Conocimiento avanzado de inglés, francés o alemán (nivel C1/C2). Muy buen conocimiento de una segunda lengua oficial de la Unión Europea	
Formación	No se imparte formación	
Organización para su desarrollo	Comisión Europea, cuerpos ejecutivos y agencias de instituciones europeas	
Destino	Extranjero	
Duración	5 meses	
Cuantía de la beca	1.159€/mes	
Otra información relevante	Aparte de la cuantía de la beca, se reembolsan los gastos de viaje y se le facilita al practicante un seguro.	
Entidad gestora	Comisión Europea	
Entidad financiadora	Comisión Europea	
Número de becas	1300	
Presupuesto (última edición)		
Año de inicio		
Página web	http://ec.europa.eu/stages/home_en	

* General: cualquier titulación es válida / Económico- jurídico: titulaciones de ciencias sociales (ADE, Derecho, Marketing...) / Técnico-científico: titulaciones del ámbito sanitario, científico o tecnológico / Otros: el resto



Consejo Económico
y Social Vasco
Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Araoetarako Batzardea

Anexo 3: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, CONTRATOS TEMPORALES DE FORMACIÓN Y EN PRÁCTICAS A MENORES DE 35 AÑOS

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

CONTRATOS TEMPORALES. MENORES DE 35 AÑOS

AÑO	TOTAL ESTATAL	CAPV
2006	10.501.713	512.126
2007	10.304.697	512.622
2008	8.893.846	462.162
2009	7.380.441	356.537
2010	7.547.608	378.419
2011	7.405.318	380.267
2012	6.807.686	340.727
2013	7.057.266	325.862
2014	7.762.540	350.982
2015	8.480.634	391.177
2016	8.995.330	409.107

CONTRATOS DE FORMACIÓN. MENORES DE 35 AÑOS

AÑO	TOTAL ESTATAL	CAPV
2006	106.405	1.939
2007	96.804	1.677
2008	65.775	1.364
2009	46.657	996
2010	44.172	994
2011	51.221	861
2012	56.688	990
2013	98.309	1.415
2014	131.213	2.206
2015	163.524	3.001
2016	38.989	1.162

CONTRATOS EN PRÁCTICAS. MENORES DE 35 AÑOS

AÑO	TOTAL ESTATAL	CAPV
2006	89.144	7.017
2007	79.652	6.833
2008	61.389	5.919
2009	42.094	3.386
2010	46.130	3.786
2011	49.849	4.354
2012	40.032	3.526
2013	46.524	3.622
2014	59.925	4.792
2015	79.549	6.098
2016	93.151	6.745

Anexo 4: PARTICIPANTES EN LOS FOCUS GROUPS

Como parte del proceso de elaboración del presente estudio, se procedió a realizar un contaste cualitativo de los análisis realizados mediante la celebración de tres focus groups (FG) en los que las personas participantes fueron propuestas, respectivamente, por organizaciones empresariales (FG1), por organizaciones sindicales (FG2), y por IKASLAN, HETEL, las asociaciones de estudiantes de las tres universidades con sede en la CAPV y el Consejo de la Juventud de Euskadi (FG3). El CES Vasco agradece enormemente a todas las personas participantes su presencia en las respectivas sesiones y sus valiosas aportaciones, las cuales han contribuido de manera significativa a enriquecer los resultados del estudio.

Los detalles respecto a cada uno de los focus groups son los siguientes:

FOCUS GROUP 1 – PERSONAS PROPUESTAS POR LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Fecha de celebración: Miércoles 28 junio 2017 – 11.30 h.

Participantes:

- Enrique Martínez (EL CORTE INGLES)
- Maria Jesús Carazo (RAMONDÍN CAPSULAS)
- Yolanda Berasategui (PFERD RUGGEBERG)
- Borja Sagarduy (CARTONAJES IGAMO)
- Aitor Santos (SAN JUAN GRUPO SERVICIOS EMPRESARIALES)
- Julen Elgueta (HETEL)
- Iñigo Ugarte (IETEAM)
- Isabel Busto (INFORMÁTICA 68, S.A.)
- Eduardo Junkera (EGILE –PMP)
- Joseba Martínez (ASCENSORES MUGUERZA)

FOCUS GROUP 2 – PERSONAS PROPUESTAS POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Fecha de celebración: martes 4 Julio 2017 – 10.00 h.

Participantes:

- Personas propuestas por la Unión General de Trabajadores (UGT)
 - Daniel Gonzalez
 - Xuría Arza
 - Arantza Niño
 - Puerto Dominguez
 - Isabel Sanchez
 - Jose Ignacio Llamas
- Personas propuestas por Comisiones Obreras (CCOO)
 - David Gago.
 - Maite Garabieta
 - Juan José López Díaz

- Rakel Diaz
- Iñigo Garduño
- Javier Rodríguez
- Imanol Zubero
- Gorka Sáenz

FOCUS GROUP 3 – PERSONAS PROPUESTAS POR IKASLAN, HETEL, LAS ASOCIACIONES DE ESTUDIANTES DE LAS TRES UNIVERSIDADES CON SEDE EN LA CAPV Y EL CONSEJO DE LA JUVENTUD DE EUSKADI

Fecha de celebración: Lunes 16 de Octubre de 2017 – 17.00 h.

Participantes:

- HETEL
 - Dylan Ferreira
 - Tatiana Sánchez
- EGK. Consejo de la Juventud de Euskadi
 - Ania García. Técnica de empleo.
 - Nerea Cabrera (USO)
 - Gorka Maiztegi
 - Arkaitz Antizar (CCOO)

UNIVERSIDAD DEUSTO

- Nerea Ibarguchi. 3º ADE+PDD. DBS.
 - Diego Gómez. 4º Turismo. Facultad CC.SS y Humanas.
 - MONDRAGON UNIBERTSITATEA
 - Amaia Perea
 - IKASLAN BIZKAIA
 - Lander Rengel. Ciclo Formativo Grado Medio. Familia Electricidad Electrónica
 - Sergio Rodríguez. Ciclo Formativo Grado Superior. Familia Telecomunicaciones
 - UPV
 - Ixone Urruela Amirola. Ingeniería
 - Ane Seijas Garzón. Bellas Artes
-