



Resumen
ejecutivo

16 de marzo
2018



14

Colección: Estudios e Informes

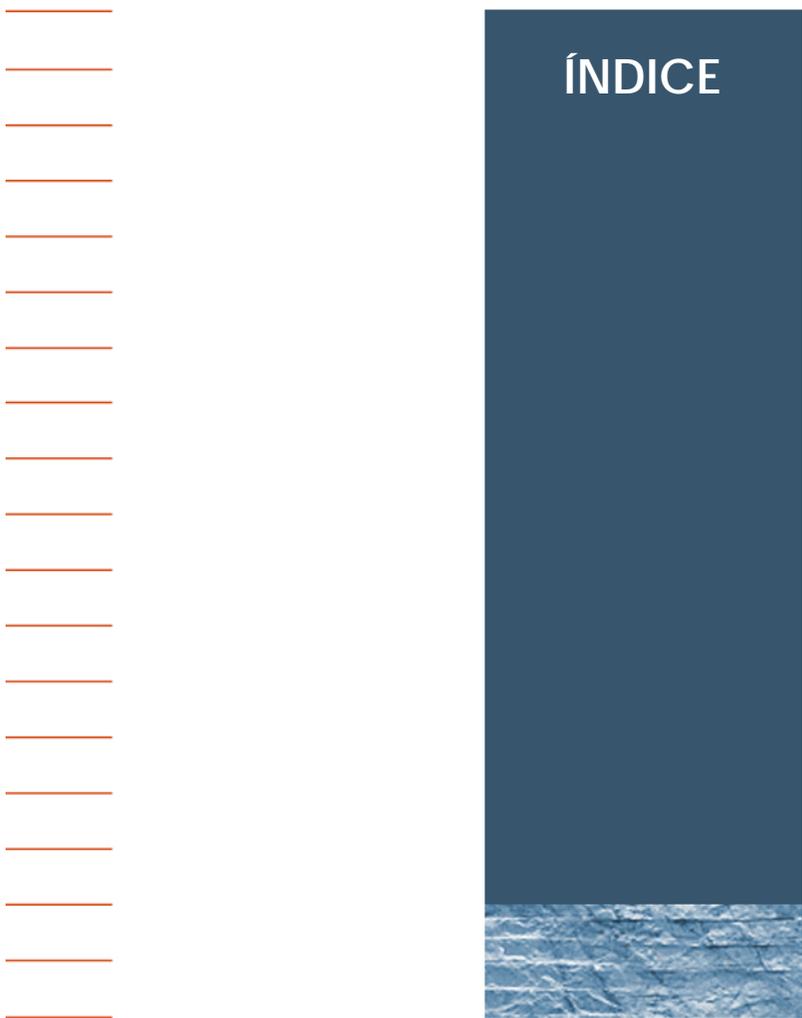
La empleabilidad
de la Juventud de
la CAPV y el
acceso al mercado
laboral desde una
perspectiva
regional europea
comparada



**CES
EGAB**

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea



ÍNDICE

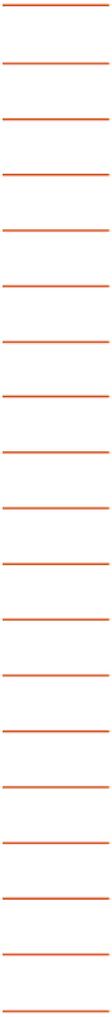
1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV

1.2. Características futuras del empleo

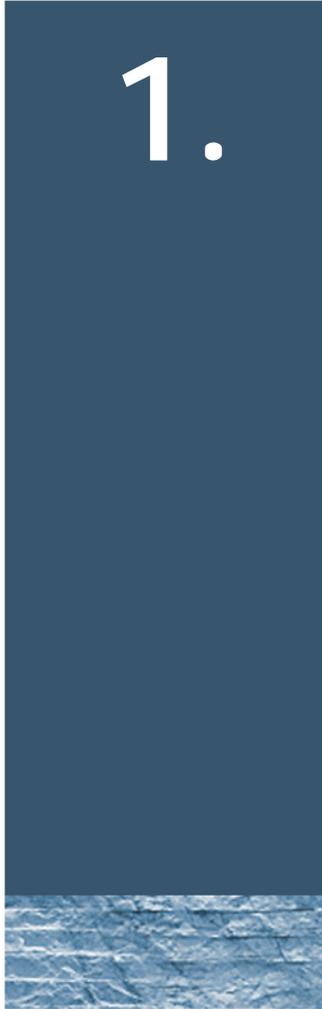
1.3. Análisis comparado de la CAPV con regiones europeas de referencia

2. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES



1.

RESUMEN



1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV

Demografía	<ul style="list-style-type: none">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.Proyecciones a 2031: el leve aumento del grupo de 16-34 años no va a compensar el efecto "salida" del colectivo de edad adulta → la CAPV se enfrentará a descenso continuado de la población potencialmente activa
Educación	<ul style="list-style-type: none">Disminuye la proporción de personas jóvenes matriculadas en estudios universitarios y crece en FP, aun cuando la primera sigue siendo mayoritaria.Importante segmentación por género en las personas egresadas: según familias profesionales y áreas de conocimiento
Mercado laboral	<ul style="list-style-type: none">La población joven pierde presencia en el mercado laboral por razones demográficas y por menores tasas de actividad y empleo → particularmente la de 16-24 añosLa población joven registra una tasa de paro superior a la del conjunto de la población activa → particularmente la de 16-24 añosLa participación de la población joven en el empleo crece con su nivel de formación.La Inserción laboral de la juventud se recupera en los últimos años, aunque con mayores dificultades para las mujeres, y depende directamente de los estudios elegidos.La trayectoria y experiencia laboral de la juventud se acelera con la edad.
Condiciones laborales de la juventud	<ul style="list-style-type: none">El 44,2% de las personas trabajadoras jóvenes tienen un contrato temporal, proporción superior a la media europea (32,6%)La contratación a tiempo parcial en la CAPV es superior a la media europea (34,6% vs 23,2%), pero sobre todo mayor preponderancia de la parcialidad no deseada (62,6% frente a 33,8%) → Las mujeres registran tasas superiores a los hombres.El salario es creciente con la edad (en 2014, el orden de magnitud en las personas jóvenes se sitúa en torno a los 1.000 euros/mes frente a una media de 2.154 euros, en el grupo de 55 y más años) y la cualificación (como media, a mayor nivel mayor salario).

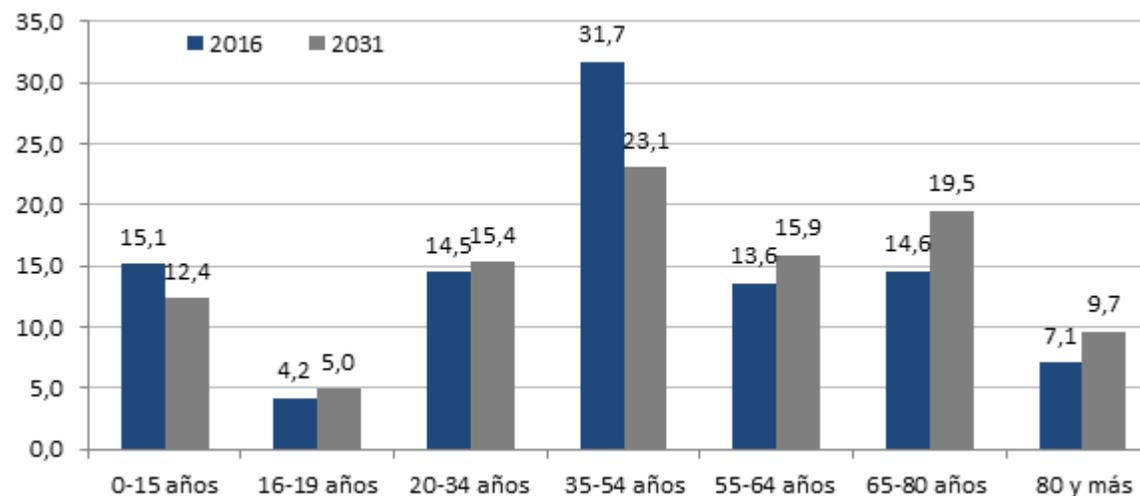
1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV

DEMOGRAFÍA

- Disminuye el peso relativo de la población joven en el conjunto de la población vasca, con las implicaciones que ello tiene sobre la población en edad laboral.
- De cara a los próximos 15 años, el leve aumento del grupo de personas de 16 a 34 años no va a compensar el efecto de "salida" del colectivo de edad adulta y la CAPV afrontará un continuado descenso de población potencialmente activa (16-65 años).

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



1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV (cont.)

EDUCACIÓN/FORMACIÓN

- En los últimos años, disminuye la proporción de personas jóvenes matriculadas en estudios universitarios y crece en formación profesional, aun cuando la primera sigue siendo mayoritaria

*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		
2000-2004	29.097	11.045	18.052	76.907	106.004
2005-2009	26.300	10.622	15.677	65.513	91.813
2010-2014	31.647	12.711	18.935	66.601	98.248
Distribución de la matriculación (%)					
2000-2004	27,4	38,0	62,0	72,6	100,0
2005-2009	28,6	40,4	59,6	71,4	100,0
2010-2014	32,2	40,2	59,8	67,8	100,0

Fuente: Estadísticas de la actividad escolar, Eustat

- Importante segmentación por género en las personas egresadas según familias profesionales y áreas de conocimiento

1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV (cont.)

MERCADO LABORAL

- La población joven pierde presencia en el mercado laboral por razones demográficas y por menores tasas de actividad y empleo.

Actividad Tasa actividad (2016)			Ocupación (2008-2016)			
Edad	CAPV	UE28	Evolución población ocupada	De 16-34 años	-7%	El aumento de la ocupación del grupo 35 y más años no compensa el retroceso del segmento joven
15-24	26,8%	41,5%	Evolución de los pesos de los distintos colectivos	De 35-54 años	+0,2%	
25-34	88,9%	84%		De 55-64 años	+3,5%	

Desempleo (2008-2016)			
Evolución población parada	De 16-34 años	+5,9%	El incremento del paro en el grupo joven es menor que el de los otros dos grupos.
	De 35-54 años	+13%	
	De 55-64 años	+23,1%	
<ul style="list-style-type: none"> El peso del colectivo joven sobre el total de la población parada se ha reducido 8,1 pp. El colectivo joven parado asciende en 2016 a 51,6 miles de personas: 25,4% de la población parada. Un 67% de los 51,6 miles tienen entre 25-34 años, proporción suavemente creciente en el periodo 			

1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV (cont.)

MERCADO LABORAL

- La población joven registra una tasa de paro superior a la del conjunto de la población activa

Tasa de paro según grupos de edad y género. CAPV

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

Fuente: EPA

- La participación de la población joven en el empleo crece con su nivel de formación

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 (2ª etapa) general (SG)	Profesional media (SP)	E. superior (FP superior, y universitarios) (SU)
Total 16 y más años	1.582	27.409	176.260	94.232	100.132	502.491
% 16-34 años s/total	0,0	6,1	16,5	19,0	25,8	22,9

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

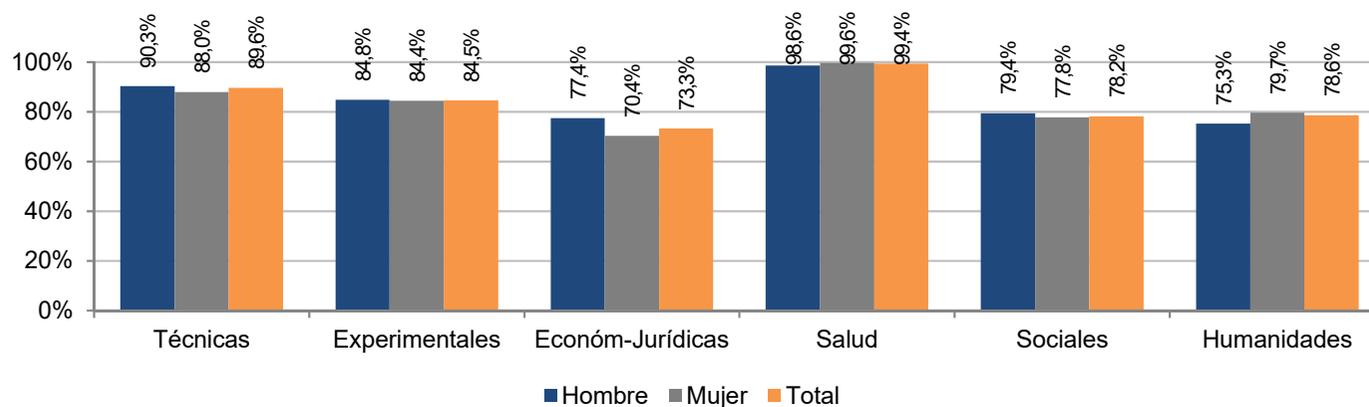
1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV (cont.)

MERCADO LABORAL

- La Inserción laboral de la juventud se recupera en los últimos años, aunque con mayores dificultades para las mujeres, y depende directamente de los estudios elegidos

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

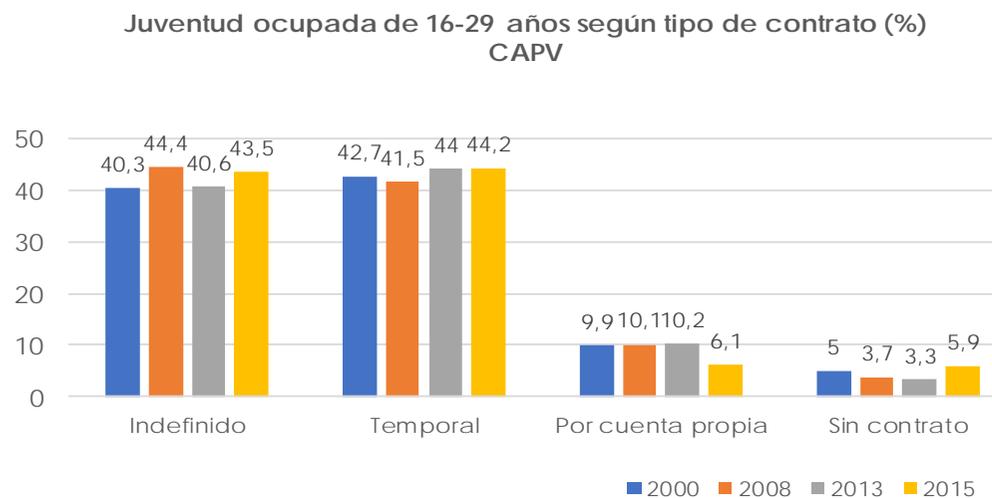
- La trayectoria y experiencia laboral de la juventud se acelera con la edad.

1. RESUMEN

1.1. Panorama demográfico, educativo y del mercado laboral de la juventud de la CAPV (cont.)

CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS JÓVENES

- El 44,2% de las personas trabajadoras jóvenes tienen un contrato temporal, proporción superior a la media europea (32,6%)



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

- La incidencia de la contratación a tiempo parcial en la CAPV (34,6%) es superior a la media europea (23,2%), pero hay sobre todo una mayor preponderancia en la CAPV de la parcialidad no deseada (62,6% frente a 33,8%). → Las mujeres registran tasas superiores a los hombres.
- El salario es creciente con la edad (en 2014, el orden de magnitud en las personas jóvenes se sitúa en torno a los 1.000 euros/mes frente a una media de 2.154 euros, en el grupo de 55 y más años) y la cualificación (como media, a mayor nivel mayor salario).

1. RESUMEN

1.2. Características futuras del empleo

TENDENCIAS GENERALES: SECTORES

- Cedefop prevé para Europa disminución del empleo en el sector primario y las manufacturas básicas y crecimiento en el sector terciario (sobre todo en servicios comerciales y a las empresas, en distribución y transporte y en servicios no comerciales).
- Las previsiones de Lanbide-Futurelan para la CAPV apuntan en el mismo sentido.

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.

- Una parte muy importante de las oportunidades de empleo en la próxima década en Europa y Euskadi se deberán a la necesidad de cubrir puestos de trabajo vacantes por jubilación.

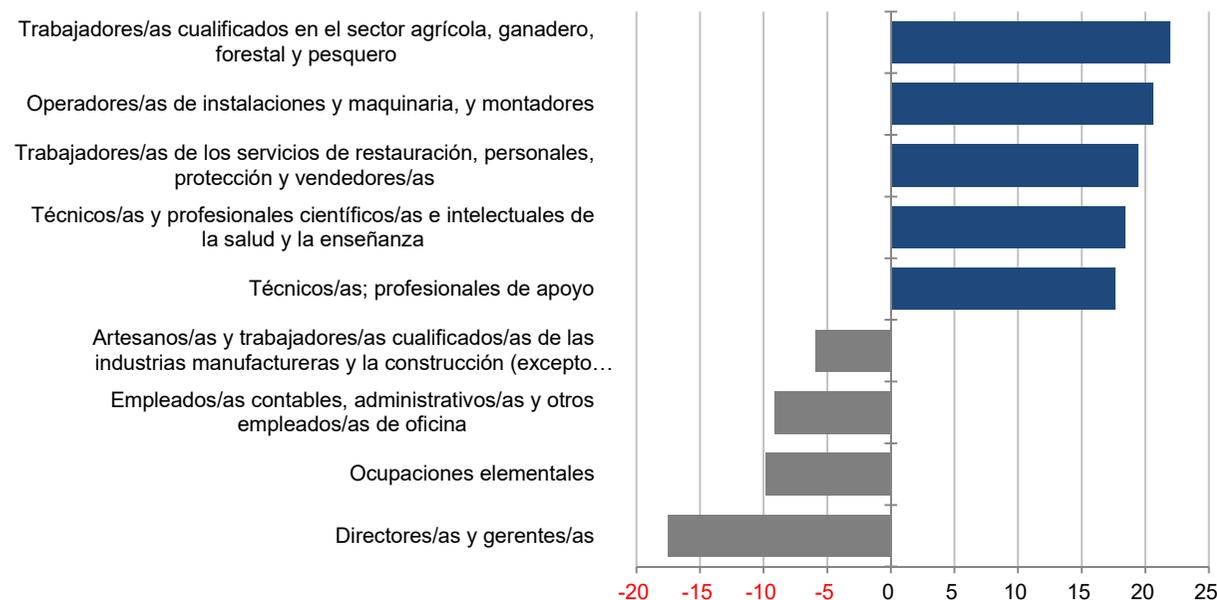
1. RESUMEN

1.2. Características futuras del empleo (cont.)

TENDENCIAS GENERALES: OCUPACIONES

- Las previsiones para la CAPV apuntan crecimientos en 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.

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



Fuente: Future Lan. Lanbide

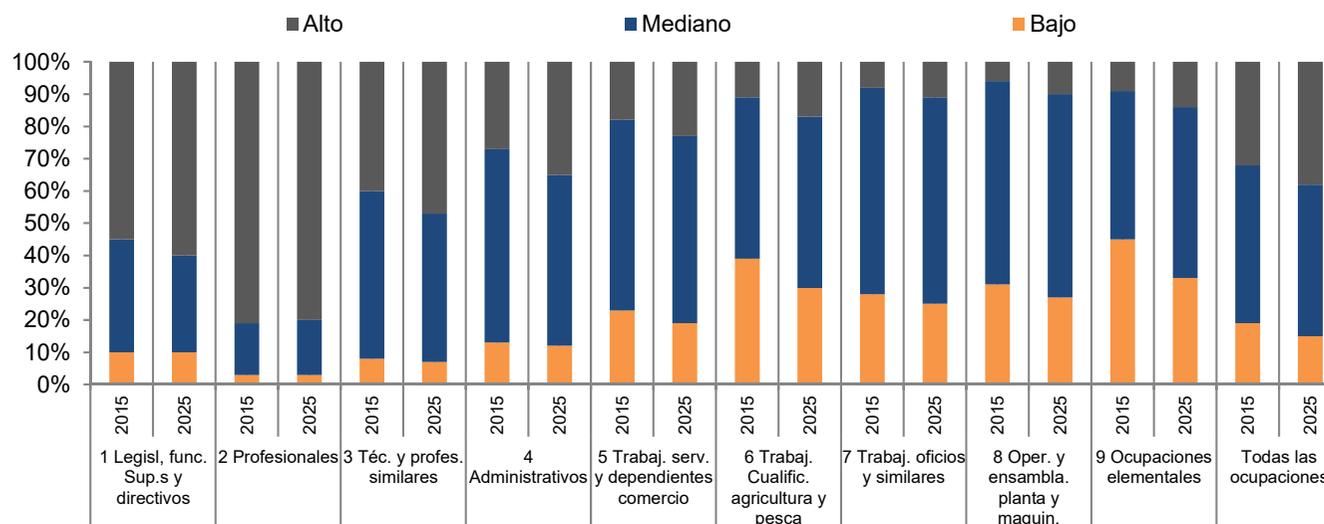
1. RESUMEN

1.2. Características futuras del empleo (cont.)

REVOLUCIÓN 4.0: CONSECUENCIAS DE LA AUTOMATIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

- 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.
- Algunos puestos de trabajo desaparecerán pero al mismo tiempo se crearán otros nuevos con competencias especializadas y mayores exigencias de cualificación.
- Los/as trabajadores/as con baja cualificación serán los más afectados, ya que la automatización de sus empleos es potencialmente mayor.

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



Fuente: Cedefop skills forecasts (2016).

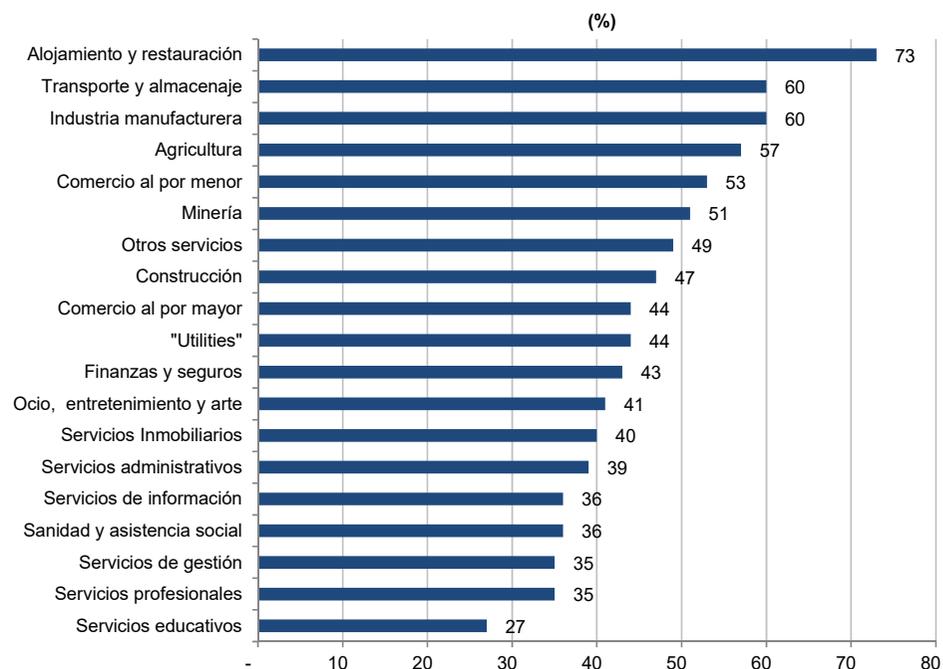
1. RESUMEN

1.2. Características futuras del empleo (cont.)

POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN POR SECTORES

- El potencial técnico de automatización varía mucho por sectores. Los 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%.
- La educación, los servicios de gestión, profesionales y de información, los servicios sanitarios y sociales tienen los menores niveles

Potencial técnico de automatización por sectores



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

1. RESUMEN

1.2. Características futuras del empleo (cont.)

POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN POR OCUPACIONES

- El potencial de automatización y digitalización de los sectores está marcado por las ocupaciones que incluye y por el grado en que éstas pueden ser automatizables.
- Tareas como la recopilación/procesamiento de datos, la realización de actividades físicas y la operación de maquinaria tienen un alto potencial para la automatización.
- Ese potencial es inferior para otras actividades: interacción con clientes, proveedores, accionistas, etc., la planificación, las tareas creativas, o la gestión de personas y equipos.
- La OCDE señala que no es correcto asumir que las ocupaciones completas, en lugar de tareas individuales, son automatizables por la tecnología y que tal enfoque podría conducir a una sobreestimación de la automatibilidad del trabajo.

Ocupaciones con mayor y menor 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
----	----	-----
5.	0.0033	Audiometristas
4.	0.0031	Trabajadores sociales de salud mental y drogdependencias
3.	0.003	Directores de gestión de emergencias
2.	0.003	Supervisores de primera línea de mecánicos, instaladores y reparadores
1.	0.0028	Terapeutas recreativos

(*) 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

1. RESUMEN

1.2. Características futuras del empleo (cont.)

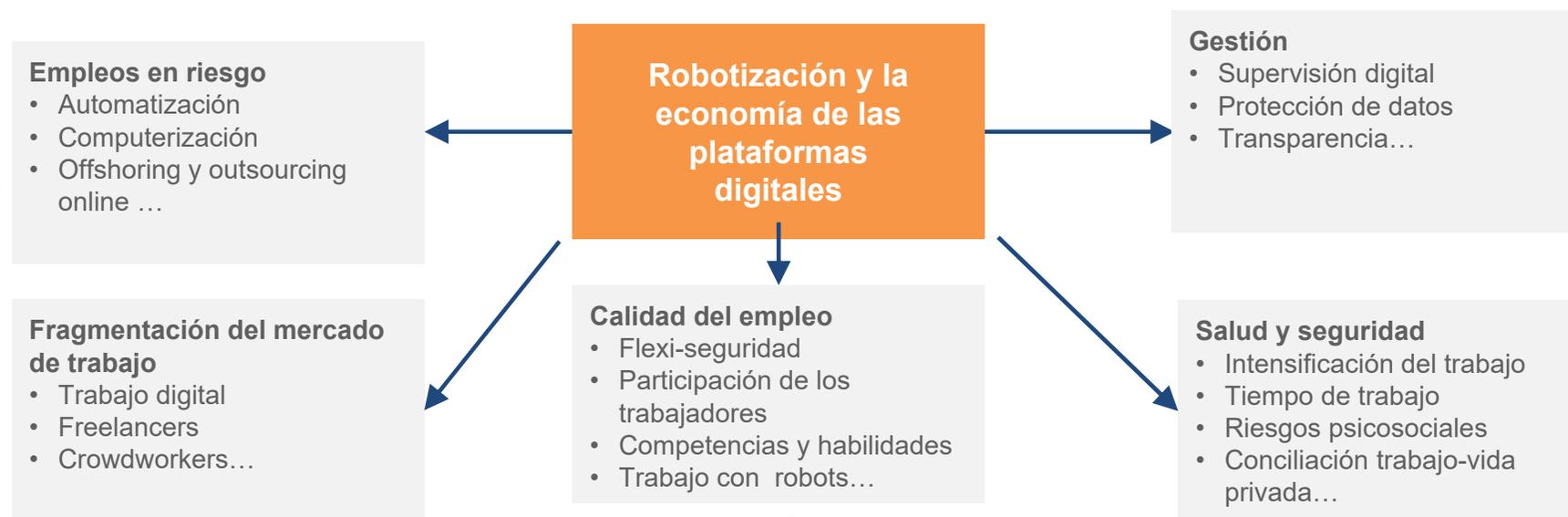
OTRAS CONSECUENCIAS EN EL EMPLEO

- 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 que pueden implicar grandes beneficios potenciales en términos de aumento de la competitividad y la productividad
- No obstante, estos cambios están en el centro de los debates sobre posibles amenazas a las condiciones de trabajo y los niveles de protección de los trabajadores: 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 se señalan efectos positivos como mayor autonomía en el trabajo, reducción de desplazamientos y del estrés asociado, etc.

1.2. Características futuras del empleo (cont.)

OTRAS CONSECUENCIAS EN EL EMPLEO

Digitalización de la economía: principales riesgos sociales



Retos sociales

- Desempleo y desigualdades crecientes
- Desregulación (leyes laborales, fijación de salarios negociación colectiva)
- Efectos fiscales, financiación de la protección socia
- Polarización social creciente
- Nuevos riesgos sociales y redistribución

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

1. RESUMEN

1.2. Características futuras del empleo (cont.)

POLÍTICAS DE APOYO A LA 4.0

- La **Unión Europea** desarrolla políticas específicas de apoyo a la Industria 4.0:
 - La **Comunicación "Por un renacimiento industrial" (2014)** y la **Nueva Agenda de Capacidades para Europa (2016)** plantean un replanteamiento de los sistemas de formación profesional y universidad y de aprendizaje permanente, para promover formación en tecnologías digitales.
 - El **"Plan de Cooperación Sectorial en Competencias"** para mejorar el conocimiento sobre las competencias requeridas en sectores económicos específicos y abordar los posibles déficits. Demanda una gran involucración de los agentes sociales sectoriales (diálogo social).
 - La **Comunicación "Digitalización de la industria europea: Aprovechar todas las ventajas de un mercado único digital" (2016)** plantea que, además de inversión en tecnología, se necesita inversión en habilidades y conocimientos digitales multidisciplinares.
- En cuanto a las iniciativas de los 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 de todas las partes interesadas (empresas, los interlocutores sociales, ciencia, gobierno y sociedad).
 - El **Libro Blanco Trabajo 4.0 (2016)** propone iniciativas que buscan: fortalecer la empleabilidad de la población ocupada, combinar la necesidad de seguridad y protección con la necesidad de las empresas de mayor flexibilidad, 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.

1. RESUMEN

CONTRASTE CUALITATIVO A TRAVÉS DE LOS *FOCUS GROUPS* (FG)*

Sobre los requisitos y oportunidades del mercado laboral para la juventud

Conocimientos y competencias

Los FG1 y 3 consideran que la juventud vasca tiene un alto nivel de cualificación, al menos en conocimientos teóricos-académicos. Pero las competencias transversales no estarían tan desarrolladas.

El FG2 considera 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.

Los tres FGs valoran positivamente el desarrollo de la formación dual, aunque con matices: en FP no se están cumpliendo totalmente las expectativas y la Universidad va muy despacio.

Prácticas curriculares

El FG3 señala críticas respecto a la efectividad de estas prácticas en las empresas.

Orientación educativa y laboral

Hay un **acuerdo** entre los distintos FG en que es preciso **mejorar** en términos de **orientación educativa y laboral**.

Sobre el tejido empresarial y el mercado laboral

El FG1 manifiesta que existe un desconocimiento del mundo empresarial por parte de la sociedad en general y de la juventud en particular, y la necesidad de plantear la incorporación al mundo laboral como un proceso de aprendizaje.

Por contra, los FG2 y 3 destacan que hay poco empleo y de mala calidad, con muchas exigencias por parte de las empresas. La edad juvenil se extiende y hay un sesgo de género en perjuicio de la mujer.

El FG3 destaca la segmentación del mercado laboral (por edad, género, tipo de formación, entorno familiar o localización). Hay un sector de la juventud poco cualificado con grandes problemas de empleabilidad al que las PAE tienden a olvidar.

* Realizados 3FG cuyas 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).

1. RESUMEN

Sobre las tendencias futuras de la empleabilidad juvenil

La economía 4.0 y el envejecimiento poblacional van a marcar el futuro del empleo en la CAPV

Economía 4.0

- El FG1 relativiza el impacto de la 4ª revolución industrial sobre el nivel de empleo: desaparecerán funciones y puestos pero surgirán otros nuevos.
- Los FG2 y 3 manifiestan temores de que el nuevo escenario genere un menor nivel de empleo y, en particular, sobre la “economía colaborativa” (plataformas digitales) y posibles consecuencias de precariedad, bajos salarios, desigualdad creciente, etc.

El proceso de envejecimiento poblacional

- El FG1 menciona que a medio plazo habrá un problema grave de escasez de personas y habrá que atraer talento internacional mediante políticas específicas.
- El FG2 es consciente de este problema de relevo generacional pero, en el lado positivo, observan oportunidades de empleo de sustitución para los jóvenes.
- El FG3 no percibe esta tendencia como un elemento especialmente determinante.

1. RESUMEN

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

- El FG2 considera que el proyecto vital de los/as jóvenes no puede desarrollarse, dado que la precariedad genera una incertidumbre extrema que impide hacer cualquier plan.
- El FG3 coincide con esta idea y detecta una cierta desilusión en la juventud: en muchos casos se aceptan condiciones laborales precarias como una forma de entrar al mundo laboral, al precio que sea.

Los FG 1 y 3 coinciden en la idea de que existe una cierta "titulitis" y una tendencia a la sobrecualificación entre la población joven.

1. RESUMEN

1.3. Análisis comparado de la CAPV con regiones europeas de referencia

Para este análisis se han seleccionado Baviera (Alemania), Flandes (Bélgica) y Escocia (Reino Unido)) tomando en consideración tanto la realidad laboral de las personas jóvenes de las tres regiones como las políticas y acciones realizadas en las mismas en favor de su empleabilidad e inserción laboral.

PRINCIPALES INDICADORES REGIONALES RELATIVOS A LA JUVENTUD

- Algunos indicadores disponibles muestran que la CAPV afronta una realidad laboral ciertamente complicada para sus jóvenes, en comparación con la realidad existente en las otras tres regiones:
 - 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
 - la juventud vasca menor de 25 años muestra una especial dificultad para acceder al mercado de trabajo
 - las condiciones laborales y vitales que caracterizan a la juventud vasca pueden catalogarse como comparativamente peores
- Pero para otros indicadores laborales y vitales, la situación de la CAPV puede catalogarse como similar o relativamente mejor:
 - similar presencia de "Ni-nis"
 - elevada proporción de jóvenes de entre 30 y 34 años con estudios universitarios
 - similar dato de abandono escolar prematuro al registrado en Escocia (ligeramente mayor que en las otras dos regiones)
 - Positiva percepción de la juventud vasca sobre salud percibida o grado de integración social juvenil



1. RESUMEN

1.3. Análisis comparado de la CAPV con regiones europeas de referencia (cont.)

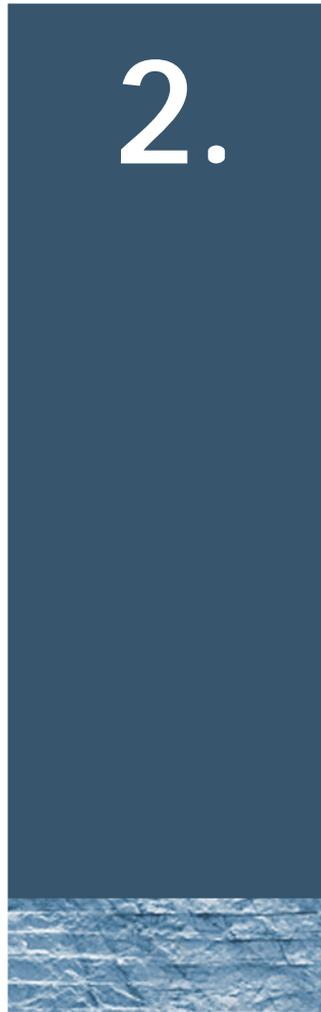
PRINCIPALES POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS REGIONALES DIRIGIDAS A FOMENTAR EL EMPLEO JUVENIL

- Papel central de la **formación profesional** (especialmente la **de tipo dual**) como instrumento efectivo para favorecer la inserción laboral de las personas jóvenes, contando con un marco legal preciso y un sistema de incentivos claros y generosos para empresas y estudiantes.
- Interés de extender las fórmulas duales de formación también a la educación universitaria.
- **Papel activo de las autoridades regionales en impulsar actividades de orientación** profesional y laboral .
- **Políticas e instrumentos** específicos **para colectivos de jóvenes que**, incluso con un mercado laboral regional boyante, siempre **sufren especiales dificultades** de inserción laboral: medidas personalizadas de acompañamiento social y personal, programas públicos para facilitar primeras experiencias laborales , etc.
- **Instrumentos financieros** 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.).
- Contar con un **tejido productivo** potente y competitivo.
- Contar con un punto único de información o "**ventanilla única**" donde las personas jóvenes puedan encontrar todos aquellos recursos de su interés con relación a la temática del empleo.
- 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.
- **Incentivos a la contratación laboral de jóvenes** que aseguren que este empleo subvencionado cumpla unos estándares mínimos de calidad y sostenibilidad en el tiempo.
- Necesidad constante de **evaluar los programas desarrollados** para aprender de la experiencia y reforzar/corregir las fortalezas/debilidades detectadas.



2.

CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES



2. CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

De carácter general

- El colectivo joven: La juventud es un colectivo heterogéneo con realidades muy diversas y diferenciado respecto a otros colectivos, lo que requiere reconsiderar las políticas públicas
- La particular situación de la mujer joven
- Los importantes retos a los que nos enfrentamos:
 - ✓ A diferencia de lo acontecido en otros territorios analizados, el número de jóvenes es decreciente lo que dificulta el relevo generacional
 - ✓ Globalización, digitalización y envejecimiento de la población convergen en el tiempo y ocurren a gran velocidad

De carácter específico

- Necesidad de mejorar la orientación académica y laboral
- Sobrecualificación/subocupación y “efecto desplazamiento”
- Necesidad de títulos universitarios y familias profesionales vinculadas a las competencias técnico-digitales
- Sobre los mecanismos que permiten acercar la educación y la formación a las empresas: formación dual, prácticas curriculares y becas y otras prácticas
- Garantía de 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
- Es preciso considerar la composición y dinámica del talento para su correcta gestión
- Políticas específicas dirigidas a los colectivos de jóvenes con mayores dificultades de inserción

2. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

La juventud es un colectivo heterogéneo con realidades muy diversas y diferenciado respecto a otros colectivos, lo que requiere reconsiderar las políticas públicas

La particular situación de la mujer joven

RECOMENDACIONES

Instrumentos y mecanismos para mejorar su empleabilidad:

- Para jóvenes de 16-24 años: replantearse cuestiones relativas a su formación y orientación.
- Para jóvenes de 25-34 años:

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.

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.

2. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

RECOMENDACIONES

Nos enfrentamos a importantes retos:

El número de jóvenes es decreciente, a diferencia de otros territorios analizados, lo que dificulta el relevo generacional

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

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.

2. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

Necesidad de mejorar la orientación académica y laboral

La sobrecualificación /subocupación y el "efecto desplazamiento"

RECOMENDACIONES

- 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.
-
- 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.

2. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

Necesidad de títulos universitarios y familias profesionales vinculadas a las competencias técnico-digitales

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

RECOMENDACIONES

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 FP 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.

- 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.

2. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

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

Es preciso considerar la composición y dinámica del talento para su correcta gestión

RECOMENDACIONES

- 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.
- El contrato de relevo 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.

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

- 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.

2. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y CONSIDERACIONES

Políticas específicas dirigidas a los colectivos de jóvenes con mayores dificultades de inserción

Estadísticas e indicadores de seguimiento y evaluación de los programas implementados

Lograr un Pacto de País

RECOMENDACIONES

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.

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.

Pacto de País 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.

✦ 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.