



DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN EUSKADI ANTE LAS GRANDES

TRANSFORMACIONES: OPORTUNIDADES Y RETOS

Euskadi se enfrenta, al igual que el resto de sociedades desarrolladas a unas transformaciones que cambiarán el paradigma laboral que hasta ahora ha regido en nuestra sociedad. La primera transformación es la transición demográfica, que cambiará la composición de las personas trabajadoras debido al envejecimiento de nuestra sociedad. La segunda transformación es la que se está produciendo como consecuencia de la revolución tecnológica, que automatiza muchos procesos y tareas productivas que hasta ahora eran realizadas por las personas, y en consecuencia, modifica la demanda de perfiles laborales por parte de las empresas. Y la tercera es la transición climática que obligará a producir diferentes bienes y servicios, y a cambiar los procesos de producción, lo que sin duda conllevará cambios en el empleo. De estas tres transformaciones, las dos primeras son sin duda las que tendrán un mayor impacto en el empleo, por lo que me detendré principalmente en ellas.

Como ocurre con todos los desafíos de envergadura, es necesario asumir que estas tres transiciones provocarán cambios disruptivos, pero también ofrecerán enormes oportunidades sobre las que cimentar un nuevo futuro basado en un crecimiento sólido, prolongado y sostenible. El pasado reciente de la sociedad vasca es la mejor prueba de que estos retos que afectan al *status quo* socioeconómico se pueden encarar de una manera constructiva. Sin ir más lejos,

Euskadi hizo frente en el último cuarto del siglo XX a un proceso de desindustrialización que, si bien provocó pérdidas masivas de empleo en el corto plazo, también supuso el inicio de una transición hacia una expansión económica que haría de esta región un caso de éxito en el panorama nacional e internacional. Además, la crisis económica asociada a este proceso de reconversión industrial es fundamental para entender la puesta en marcha de un sistema de protección social que contuvo el crecimiento de la pobreza y la desigualdad. Todo ello sin comprometer necesariamente la competitividad y la generación de empleo de la economía vasca.

A continuación, se presenta una radiografía del empleo en Euskadi, para conocer el punto de partida con el que afrontar las transformaciones mencionadas. Seguidamente, se resume cómo cambiará el empleo a medida que la transformación demográfica y tecnológica vayan sucediendo, para terminar proponiendo una serie de medidas que ayuden a aprovechar al máximo las oportunidades que las mismas ofrecen, minimizando a su vez los riesgos a los que nos abocan.

RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO EN EUSKADI: FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Para hablar del empleo, es necesario previamente conocer cómo es la actividad económica que Euskadi genera, pues el empleo no es sino un resultado de la misma. En este sentido, es importante destacar algunos hechos sobre esta actividad económica:

- Euskadi tiene un PIB/capita mayor que España y que la media de la UE, aunque el impacto del Covid-19 en el PIB ha sido mayor en Euskadi (y en España) que en la media de la UE-27.
- El Índice de Desarrollo Humano, elaborado por Naciones Unidas, y que engloba, no sólo el PIB, sino también el nivel educativo medio de la ciudadanía así como su esperanza de vida sitúa a Euskadi entre las sociedades con mayor nivel de Desarrollo Humano.
- La productividad laboral por persona empleada en Euskadi está en un nivel similar al de Francia o Noruega, y claramente superior a la media española.

Dados estos indicadores, que indican que Euskadi es una sociedad que genera mucha riqueza y bienestar, el balance sobre el diagnóstico del empleo en Euskadi revela los siguientes hechos:

- Desde el 2015, que marca el inicio de la recuperación económica de la crisis del 2008, la afiliación total a la Seguridad Social ha crecido en un 11% - un 9,6% en hombres y un 12,6% en mujeres. Por edad, crece la afiliación por encima del 20% en el segmento más joven (menores de 30 años) y en el de más de 45 años, pero decrece fuertemente en el segmento de 30-45 años, mayormente por el envejecimiento de la población.
- El empleo crece fundamentalmente en cuatro sectores de actividad: En Educación y Sanidad (el 25%), en Hostelería (21%), en Administración (16%), en Manufacturas (6%) y en Comercio (6%), siendo el sector de Educación y Sanidad el sector que más personas emplea 169.418, seguido de la Industria

Manufacturera, con 147.425 personas afiliadas.

- El desempleo en Euskadi ha disminuido un 35% desde Enero de 2015; lanbide registra en la actualidad 111.302 personas desempleadas. Sobre sus características, la mayoría son mujeres, mayores de 45 años, sin ningún tipo de prestación, y aproximadamente la mitad llevan más de un año buscando empleo.

Al margen de la cantidad de empleo (y desempleo), la calidad del empleo que Euskadi genera merece también una reflexión. Destacaríamos los siguientes datos:

- La tasa de temporalidad del empleo, antes de la reforma laboral de 2022, se sitúa en el 22%, claramente superior a la media de la Unión Europea, cuya tasa no supera el 14%. Esta temporalidad, unida a que muchos de los contratos son de muy corta duración, provoca una inestabilidad en el empleo muy perniciosa para el bienestar social, en general, y también para la competitividad de las empresas.
- La tasa de parcialidad en Euskadi se sitúa por debajo de la media europea, pero con la particularidad de que la parcialidad es altamente involuntaria, mientras que en otros países con tasas de parcialidad elevadas lo son por decisión de las personas trabajadoras.
- Los salarios, otro indicador claro de la calidad del empleo, son elevados relativamente a los del resto de España, pero se han estancado desde la crisis del 2008, no habiéndose recuperado desde entonces. Además, los salarios de las personas con menor cualificación han descendido fuertemente.

LAS TRES GRANDES TRANSFORMACIONES Y SU IMPACTO EN EL EMPLEO DE EUSKADI

• LA TRANSFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Euskadi se encuentra en un proceso de envejecimiento demográfico que se prevé que se prolongue durante los próximos 30 años. Este proceso se refleja en algunos datos como, por ejemplo, la edad mediana de la población, que en el

caso de Euskadi ha aumentado alrededor de un 35% en los últimos 30 años, desde los 35 años en 1991 hasta los 47 años en 2021. Por su parte, la proporción de personas mayores de 65 años ha pasado del 13% al 20% en el mismo periodo. Aunque este fenómeno también se da en otros países europeos, hay algunos factores, como la contracción de la natalidad después de la generación del *baby boom*, la baja fecundidad y el aumento de la esperanza de vida, que apuntan a que el proceso de envejecimiento demográfico se dará de manera especialmente intensa en Euskadi.

En el ámbito del mercado laboral, el impacto del envejecimiento poblacional se da a través de varios canales que afectan a la composición de la población. En primer lugar, el envejecimiento de la sociedad tiene implicaciones en la disponibilidad y composición de la población trabajadora, que a su vez tiene un impacto en la participación laboral. En el caso de Euskadi, y según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se espera que el número de personas en Euskadi entre 16 y 64 años se reduzca aproximadamente un 8% entre 2020 y 2035 (de 1,37 millones a 1,26 millones de personas). Además, la participación en el mercado de trabajo tiende a reducirse a medida que aumenta la edad — el grupo de edad de 55-64 años es significativamente menor al de 45-54 años (63% frente a 87%)— por lo que se corre el riesgo de que, además del número de personas, también disminuya el número de horas trabajadas por individuo.

Por otra parte, el envejecimiento de la generación del *baby boom* provocará un aumento de la cantidad y proporción de ciudadanos mayores, que además vivirán durante más tiempo debido al aumento en la longevidad. Según proyecciones del INE, el número de personas con más de 65 años crecerá un 35% entre 2020 y 2035 (desde aproximadamente 473.000 personas hasta 618.000). Con ello, la proporción de estas personas sobre la población pasará del 23% al 30% en el mismo periodo. Con el aumento de la longevidad, el número de mayores de 85 años crecerá un 37% (desde aproximadamente 89.000 personas hasta 121.000). Este envejecimiento altera, además, los patrones de

consumo, lo que a su vez tiene consecuencias en la demanda de empleo para producir determinados bienes y servicios. En este contexto, es de esperar que el sector de cuidados destaque en términos de creación de empleo dado el aumento de los problemas discapacitantes en la población y la mayor prevalencia de enfermedades crónicas.

Finalmente, y teniendo en cuenta que las pensiones y otros gastos vinculados con la vejez se financian por transferencias de cohortes más jóvenes, el proceso de envejecimiento demográfico conlleva retos en materia de equidad intergeneracional. En Euskadi, el actual reparto intergeneracional ofrece una mayor protección social a las personas mayores y jubiladas que a la población general. En ausencia de reformas, el crecimiento gradual del número y del importe medio de las pensiones implica una mayor redistribución desde las cohortes jóvenes hacia las jubiladas en el futuro.

La posibilidad de revertir esta situación a través de una renegociación del contrato intergeneracional dependerá en gran medida de las preferencias del colectivo de mayores, que, por la naturaleza del propio proceso de envejecimiento, tendrá cada vez un mayor peso electoral.

• LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA

Los avances en automatización y digitalización, impulsados por recientes desarrollos en las tecnologías de computación, internet y la inteligencia artificial, están provocando cambios sin precedentes en la mayoría de los países desarrollados. Esta automatización de los procesos productivos y el incremento en la capacidad computacional tienen un impacto significativo en el mercado laboral, ya que los avances tecnológicos sustituyen a las personas en la realización de determinadas tareas, cuyo número aumenta a medida que también lo hace la velocidad con la que estos avances tienen lugar.

Estos cambios en las tareas demandadas por las empresas conllevan cambios importantes en la composición de los perfiles profesionales. De hecho, en Euskadi se ha evidenciado un aumento importante en la demanda de los perfiles de técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el de empleados contables administrativos y otros

EL CRECIMIENTO GRADUAL DEL NÚMERO Y DEL IMPORTE MEDIO DE LAS PENSIONES IMPLICA UNA MAYOR REDISTRIBUCIÓN DESDE LAS COHORTES JÓVENES HACIA LAS JUBILADAS EN EL FUTURO

empleados de oficina. El aumento de estas ocupaciones ha sido tan destacado que, en la actualidad, suponen un tercio del empleo total vasco. Otras ocupaciones que han experimentado un ligero aumento son las que se encuadran en la categoría de servicios de restauración, personales, protección y vendedores. En la otra cara de la moneda, hay una serie de ocupaciones que han experimentado una caída en el empleo (en términos relativos) entre las que destacan las personas trabajadoras de la industria manufacturera y la construcción, pero también artesanos y profesionales del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.

En el ámbito salarial, el desarrollo tecnológico incrementa la prima salarial de la educación y hace que las ocupaciones complementarias experimenten mayores subidas salariales, además de ser quienes en general ofrecen mejores condiciones laborales. Estos cambios se traducen en un aumento de la desigualdad salarial, tal y como ha sucedido en Euskadi, donde los salarios de las personas con mayor formación han crecido, mientras que los de las personas menos formadas han sufrido un descenso muy notable.

PROPUESTAS PARA ACTUAR EN EL MERCADO LABORAL VASCO

Ante las transformaciones expuestas, es preciso tomar medidas en el ámbito laboral para maximizar las oportunidades que éstas nos brindan, y a la vez minimizar los riesgos a las que nos exponen. En este sentido, se exponen propuestas que abordan medidas desde tres ámbitos diferenciados:

• POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

En este ámbito, destaca la necesidad de adquisición de competencias en personas adultas. Dada la imperante necesidad de extender la vida laboral más allá de los 55 años ante el reto demográfico, es imprescindible que las

competencias de las personas mayores no queden obsoletas. Al mismo tiempo, el desarrollo tecnológico y los cambios provocados por el reto climático acentúan este riesgo ya que modifican las tareas realizadas en una mayoría de las profesiones y crean otras nuevas. En este sentido, es necesario contar con modelos de formación exitoso de personas adultas, estén o no empleadas, orientado hacia la maximización de sus oportunidades laborales a lo largo de su vida dado su perfil. En el caso de las personas con empleo, medidas como los Bonos de Formación podrían resultar especialmente útiles para reforzar la formación de las personas adultas, garantizando que la formación se pueda desarrollar en horario laboral sin que las personas trabajadoras que los utilizaran se vieran penalizadas por las empresas. Algunos posibles referentes internacionales en esta dirección incluyen el Programa de Competencias Básicas para la Vida Laboral noruego o la Educación General de Adultos danesa.

Para el colectivo de personas en situación de desempleo, es necesario diseñar un sistema formativo que actualice de manera permanente las competencias básicas, así como aquellas que el mercado va demandando. Este sistema formativo debe tener una característica fundamental y es que debe diseñarse atendiendo a las necesidades del mercado laboral. Para ello, sería especialmente interesante la creación, o el refuerzo en aquellos casos que ya existan, de programas de formación sectoriales centrados tanto en las empresas como en las personas desempleadas. Para avanzar en este sistema, sería interesante involucrar a las universidades públicas y centros de FP en la formación y recualificación de personas adultas, con itinerarios que se adapten a la adquisición de competencias concretas y alineadas con las necesidades de las empresas.

• POLÍTICAS INDUSTRIALES Y DE INNOVACIÓN CON PERSPECTIVA DE EMPLEO

El reto tecnológico obliga a plantear políticas públicas que faciliten la adopción tecnológica

PARA EL COLECTIVO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO, ES NECESARIO DISEÑAR UN SISTEMA FORMATIVO QUE ACTUALICE DE MANERA PERMANENTE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS, ASÍ COMO AQUELLAS QUE EL MERCADO VA DEMANDANDO

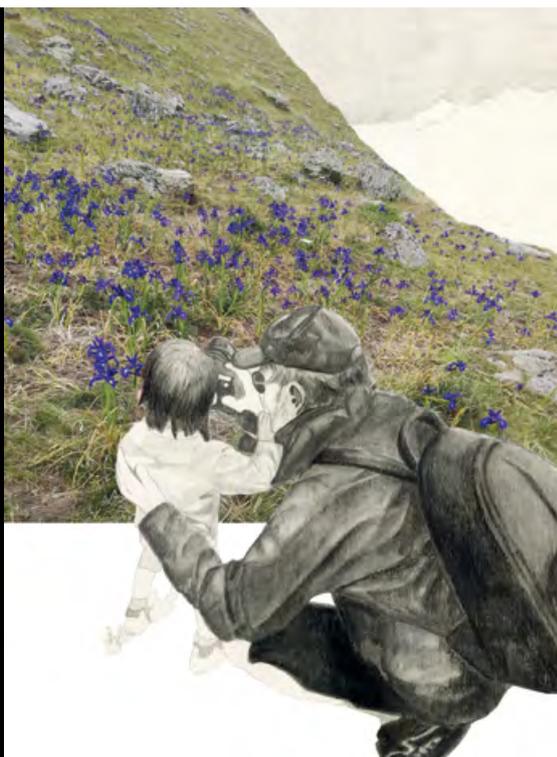
hernes

y la innovación y que a su vez tengan la creación de empleo de calidad como eje central y la colaboración entre las autoridades públicas y el sector privado como elemento indispensable. Siguiendo a autores de reconocido prestigio como Dani Rodrik y Stefanie Stantcheva, se propone crear marcos colaborativos entre las empresas y las instituciones públicas que sean más flexibles, iterativos de manera que puedan interactuar más entre sí, y aprender conjuntamente y modificar de manera más flexible los objetivos y compromisos laborales a lo largo del tiempo. Además, de cara a incorporar la perspectiva del empleo en las colaboraciones público-privadas, las instituciones también pueden plantear que las empresas asuman compromisos tentativos y revisables sobre la calidad y cantidad de sus empleos a cambio de ayudas o servicios públicos específicos.

• MODERNIZACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Cualquier propuesta de cambio en el diseño de medidas para la mejora de la inserción laboral y de las competencias de las personas trabajadoras pasa por una modernización en profundidad de las Administraciones públicas. Esta modernización, debiera permitir conseguir, al menos, los siguientes objetivos:

- Mejorar la interoperabilidad de las bases de datos administrativos ya existentes, pero que en la actualidad están profundamente atomizadas, para poder emparejar la oferta laboral existente con la demanda laboral por parte de las empresas.
- Agilizar todo tipo de tramitaciones, ya sea de ayuda a personas, o a empresas. En la actualidad, la lentitud en las tramitaciones de cualquier medida pública está suponiendo un cuello de botella insalvable para un uso eficaz de ayudas provenientes tanto de nuestro país como de Europa para acometer cambios estructurales que nos permitan aprovechar las oportunidades.
- Evaluar las políticas públicas, como proceso necesario de aprendizaje. Una Administración pública moderna recoge de manera sistemática y eficaz una gran cantidad de información que luego resulta de enorme utilidad para evaluar el impacto de las medidas implementadas, y con ello, reforzar, modificar o incluso eliminar aquellas medidas que por la razón que fuera no han cumplido con los objetivos para las que fueron diseñadas.



AMAIA GRACIA AZQUETA (Pamplona, 1985)

Vive y trabaja en Bilbao desde hace 20 años. Licenciada en Bellas Artes; Máster en Investigación y Creación en Arte; Escuela experimental de arte Kalostra de la Diputación de Guipúzcoa, Máster en Marketing y Dirección Comercial por la UPV/EHU.

Ha expuesto de manera individual y colectiva en el Museo Guggenheim y la Sala Rekalde en Bilbao, el CDAN en Huesca, el Centro Huarte y la Ciudadela en Pamplona, entre otros.

