

# EL DESEMPLEO JUVENIL EN EUSKADI.

## ANÁLISIS Y PROPUESTAS

### ENCUADRE VASCO DEL DESEMPLEO JUVENIL. PROBLEMA ESTRUCTURAL Y GLOBAL

PAÍS	DESEMPLEO GENERAL %	DESEMPLEO JUVENIL %	PROPORCIÓN DG/DJ
ALEMANIA	4,5	7,3	1,6
JAPON	3,2	5,8	1,8
CANADA	6,5	11,9	1,8
DINAMARCA	6,0	11,6	1,9
SUDÁFRICA	25,5	49,9	1,9
ZONA EURO	10,2	21,1	2,0
GRECIA	24,9	50,9	2,0
AUSTRALIA	5,8	12,1	2,1
MARRUECOS	9,9	21,3	2,2
ESPAÑA	20,1	45,0	2,2
EEUU	4,9	11,2	2,3
<b>CAPV</b>	<b>12,8</b>	<b>31,0</b>	<b>2,4</b>
ARGENTINA	6,6	19,1	2,9
RUSIA	4,9	15,0	3,0
<b>MEDIA</b>			<b>2,15</b>

## ADOLFO ALUSTIZA

DIRECTOR DE LANBIDE

Cuando hablamos de desempleo juvenil o paro juvenil, nos referimos a la situación de desempleo de personas jóvenes de entre 16 y 24 años (ambos incluidos) que están en disposición activa para ser empleadas o emprender. La tasa de empleo juvenil es la cuantificación de esas personas. Sin embargo, como consecuencia de la mayor duración de los procesos formativos de nuestros y nuestras jóvenes, a lo largo de esta reflexión manejaremos el mismo concepto, pero aplicado a las personas jóvenes de 25 a 29 años (ambos incluidos). Así, tendremos una visión más ajustada a la realidad vasca. Por tanto, cabe decir que el concepto de desempleo juvenil se refiere únicamente a una parte del concepto de “tasa de desempleo” que en este artículo denominaremos como “desempleo general” y que se refiere a todas las personas que se encuentran en situación de desempleo.

En la siguiente tabla elaborada a partir de los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) se recoge el porcentaje de paro juvenil (en este caso de jóvenes entre 16 y 24 años) y el porcentaje de paro general en diferentes países. En la tercera columna se refleja la relación entre esos dos datos y a esa columna es a la que deberemos prestar atención.

### Datos EPA 2015 y abril 2016

A la vista de estos datos podemos afirmar lo siguiente:

- a. El desempleo juvenil vasco arroja unos datos preocupantes. Está 10 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo juvenil de los países de la zona euro. Sin embargo, la tasa de desempleo general de la CAPV es únicamente 2,6 puntos porcentuales superior a la de la zona euro.
- b. En la CAPV el desempleo juvenil es 2,4 veces superior que el desempleo general. En España es 2,2 veces superior y 2,0 veces superior en la zona euro. De los países que he seleccionado para este análisis, únicamente Argentina y Rusia tienen una relación superior a la vasca.

- c. El desempleo juvenil es, en términos generales, el doble del desempleo general, y en ningún caso, en los países de la muestra, las tasas de uno y otro tipo de desempleo se asemejan.
- d. Alemania, que cuenta con un fuerte sistema educativo de formación profesional en alternancia, es el país que refleja una relación menor (1,6).

### CAUSAS DE LAS ALTAS TASAS DE DESEMPLEO JUVENIL

El desempleo se produce por la incapacidad del mercado laboral, del sistema económico, de ofertar tantos puestos de trabajo como personas en disposición de trabajar existen. O sea, el desempleo se produce como consecuencia de que la oferta no puede satisfacer la demanda existente de empleo, en la medida que sea.

Por otro lado, para que la oferta de empleo, cuando exista, sea cubierta en unas condiciones de éxito razonable, las personas susceptibles de ser empleadas han de poseer el perfil competencial concreto que satisfaga las necesidades del perfil del puesto a cubrir. Es lo que se suele denominar como encaje o ajuste del perfil de la persona al puesto. Así, denominamos nivel empleabilidad de una persona al grado de encaje o ajuste del perfil de esa persona a los requerimientos o al perfil de los puestos que en un momento y en un lugar determinado se oferten.

Por lo tanto, son dos los elementos principales que se han de conjugar para que una persona sea contratada: debe existir una oferta de trabajo, y el perfil competencial de esa persona ha de encajar adecuadamente en los requerimientos del puesto ofertado.

Pero, además, en el acto de contratar existe una componente emocional importante por parte de la persona o de la entidad empleadora: la confianza. Esta confianza a la que nos referimos tiene que ver

con las dos partes de la ecuación: por un lado, debe existir una confianza razonable en que se dan o se pudieran dar las circunstancias económicas o productivas adecuadas para contratar, y, además, debe existir una confianza razonable en que la persona que se va a contratar cumple con el perfil necesario.

**En el acto de contratar existe una componente emocional importante por parte de la persona o de la entidad empleadora: la confianza. Esta confianza a la que nos referimos tiene que ver con las dos partes de la ecuación: por un lado, debe existir una confianza razonable en que se dan o se pudieran dar las circunstancias económicas o productivas adecuadas para contratar, y, además, debe existir una confianza razonable en que la persona que se va a contratar cumple con el perfil necesario**

Si observamos cómo opera esta ecuación en el desempleo, podremos afirmar que las condiciones económicas, de producción o la confianza para generar una oferta de empleo -primera parte de la ecuación-, nada tiene que ver con el encaje de perfiles y afecta al nivel de desempleo en general. Así, como norma general, a mayor oferta de empleo, menor desempleo.

Sin embargo, los aspectos ligados al perfil o a la confianza que genera una determinada persona para ser contratada -segunda parte de la ecuación-, afecta de diferentes maneras al nivel de desempleo de sectores concretos y diferentes de la población desempleada, por ejemplo, jóvenes, personas con discapacidad, personas en situación de riesgo de exclusión, personas mayores de 45 años, personas con baja cualificación formativa, etc.

Para poder realizar un acercamiento a las causas del mayor impacto del desempleo en ciertos colectivos de personas, en nuestro caso las jóvenes, habremos de analizar todos los componentes que afectan al ajuste de perfil y la confianza que una

persona es capaz de generar en la entidad empleadora para ser contratada. Y es lo que haremos para tratar de arrojar alguna luz con respecto a las razones por las que el colectivo joven está penalizado a la hora de ser contratado.

## COMPONENTES QUE AFECTAN AL AJUSTE DE PERFIL Y LA CONFIANZA EN EL TRABAJADOR

El objetivo principal de los servicios públicos de empleo, como no puede ser de otra manera, es conseguir la mayor tasa de empleo posible. Ya hemos mencionado que la contratación depende de dos circunstancias (i) el número de puestos de trabajo a ofertar y (ii) el ajuste de los perfiles de los potenciales trabajadores a esos puestos de trabajo ofertados.

Por tanto, parece una obviedad –pero no lo es tanto– afirmar que, para conseguir una mayor empleabilidad, es imprescindible conocer el perfil del puesto de trabajo y el perfil de la persona para saber, al menos en un primer momento, si se ajustan entre ellos o no. Entonces las preguntas que debemos hacernos son, ¿conocemos, en general, el perfil de los puestos? ¿conocemos el perfil de las personas? No nos equivocamos en demasía si afirmamos que el conocimiento que de ambos se tiene, al menos en los servicios públicos de empleo, es insuficiente. Se limita, en las personas, al llamado currículum, que viene a ser el relato y la presentación mejor o peor elaborada, de la formación que hemos recibido (no de los conocimientos que poseemos), de la experiencia laboral acumulada (casi nunca haciendo referencia a los logros que hemos alcanzado), y algunos aspectos más que tradicionalmente se incluyen en lo que se suele denominar “evaluación de la empleabilidad”.

Si tratamos de responder a la pregunta sobre si conocemos el perfil de los puestos, la respuesta que obtendremos será aún más crítica. Las personas que contratan no pueden definir con precisión las necesidades del puesto porque, en general, desconocen cómo hacerlo y no poseen medios para poder hacerlo adecuadamente. Lo habitual es que la definición del perfil del puesto se reduzca a indicar el nivel y la especialidad de la formación requerida, la experiencia requerida y poco más.

¿Qué es lo que debiéramos conocer para tener una definición del perfil de la persona y del puesto mínimamente adecuada? Básicamente



debiéramos conocer las competencias de ambos, entendiendo el concepto de competencia como una conjugación de diversos factores interdependientes entre sí: habilidades, conocimientos, creencias y sentimientos inherentes al individuo, o la ejecución adecuada de las tareas de un puesto. Todo ello traducido en actitudes y comportamientos, pero influenciados en gran medida por una de las variables en juego: los valores.

Puede que extrañe que nos refiramos a valores cuando hablamos de componentes que definen el perfil de un puesto, pero estamos seguros de que ello es una clave fundamental en la toma de decisiones de las personas empleadoras a la hora de emplear, y más ante la realidad que nos rodea: la cultura empresarial vasca es especialmente reconocida por sus valores. Tiene que ver, como ya avanzábamos, con la confianza que despierta en la persona empleadora la persona susceptible de ser empleada.

Concluiremos, consecuentemente, afirmando que estas características, que inciden en todos los colectivos, lo hacen de manera más importante en la dificultad de encajar perfiles de las personas jóvenes y, por tanto, esos son los principales obstáculos que se producen a la hora de que una persona joven acceda al empleo.

## MODELO ACTUAL DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN ESPAÑA

Las Políticas Activas de Empleo (en adelante PAEs) están constituidas por el conjunto de medidas de diferente naturaleza adoptadas con el fin último de que las personas desempleadas sean contratadas o encuentren vías efectivas para construir una iniciativa emprendedora.

Por lo tanto, tratan de operar fundamentalmente en todo lo que tiene que ver en lo que definíamos como ajuste de perfiles e incremento de la empleabilidad. También, aunque serán las políticas de desarrollo económico las que tendrán un impacto determinante, las PAEs persiguen estimular la contratación y el emprendimiento.

El modelo de PAEs que se ha ido desarrollado en España, además de otros elementos, cuenta con cuatro características principales:

- Es un modelo sustentado en la prestación de servicios. Tradicionalmente los de orientación, formación, intermediación, bonificación, etc.

**¿Qué es lo que debiéramos conocer para tener una definición del perfil de la persona y del puesto mínimamente adecuada? Básicamente debiéramos conocer las competencias de ambos, entendiendo el concepto de competencia como una conjugación de diversos factores interdependientes entre sí: habilidades, conocimientos, creencias y sentimientos inherentes al individuo, o la ejecución adecuada de las tareas de un puesto. Todo ello traducido en actitudes y comportamientos, pero influenciados en gran medida por una de las variables en juego: los valores**

- Es un modelo subvencionador de esas acciones y programas. Cinco de cada seis euros gastados en PAEs se dedican a subvencionar acciones y programas.
- No es un modelo planificado. Predominan abrumadoramente las acciones y programas coyunturales y no se contempla adecuadamente la búsqueda de resultados sólidos a largo plazo. Incluso la normativa en vigor dificulta en extremo la planificación.
- El enfoque al conocimiento de las necesidades de la empresa y a la búsqueda de la satisfacción de estas necesidades es, cuando menos, débil.

Este modelo, culturalmente asumido, fomenta lo coyuntural frente a lo estructural, la competencia entre agentes implicados prestadores de servicios frente a la cooperación y la utilización de grandes cantidades de fondos públicos en financiar actividades no dirigidas prioritariamente a satisfacer las metas que se supone deben alcanzarse en materia de políticas de empleo.

Si como hemos afirmado, el problema del desempleo juvenil es un problema estructural, el modelo de PAEs del Estado español, coyuntural, poco planificado, sin enfoque a los resultados y poco orientado a la empresa, es un modelo que, especialmente, se muestra débil a la hora de hacer frente al desempleo juvenil.

## POLÍTICAS VASCAS DE EMPLEO CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL

El Gobierno Vasco toma como base las dos partes de la ecuación para combatir el desempleo juvenil y lo combate desde dos frentes. Por una parte, se ha propuesto generar economía a través de programas de reactivación económica y por lo tanto empleo (en relación con la primera parte de la ecuación –la creación de puestos de trabajo-), y, por otra, fomentar la contratación de sectores de población que están sufriendo especialmente la crisis y que son estratégicos, entre los que hay que destacar el colectivo joven (tratando de implementar la segunda parte de la ecuación –el ajuste de perfiles-). Ambas líneas de trabajo se recogen en el PROGRAMA MARCO POR EL EMPLEO Y LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA del Gobierno Vasco.

Este Programa Marco ha contemplado una dotación presupuestaria de 6.475 millones de euros para los años 2014, 2015 y 2016, desarrollado en el Plan de Empleo y en la Estrategia 4i.

Como veremos al final del artículo, los éxitos en la lucha contra el desempleo juvenil en el período 2014-2016 son más que evidentes.



Como podemos observar en la figura anterior, por cada euro que se dedica al fomento de la contratación, se dedican 7,3 euros a la creación directa de puestos de trabajo a través de la reactivación económica. Por otra parte, los programas específicos para jóvenes están dotados con 91 millones de euros.

La estrategia que se sigue tiene que ver con tratar de afrontar y minimizar los problemas de ajuste de los perfiles competenciales de los jóvenes en relación con las necesidades de las empresas, pero, además, generando espacios de conocimiento mutuo entre jóvenes y personas contratantes para facilitar la confianza de estas últimas.

Para ello:

1. Si bien hay que decir que el sistema vasco es deudor del modelo de España en relación a las PAEs y que replica gran parte de sus deficiencias, trabajamos para establecer un modelo vasco de intervención integral que las supere. Si alguna cuestión tenemos clara, es que el conocimiento de las competencias necesarias para la empresa y las reales de las personas y su apropiada gestión, ha de ser la piedra angular del sistema. Es la condición necesaria para alcanzar el éxito. A partir de este conocimiento, construiremos los itinerarios que cada persona o, en su caso, cada empresa precisa para ajustar los perfiles de las personas a las necesidades productivas.

Un itinerario individualizado ha de ser tutorizado y ha de contar con metas intermedias y metas finales, medibles y evaluables. La materialización de este modelo favorecerá especialmente a aquellas personas que tienen más dificultades de insertarse laboralmente, entre ellas, las personas jóvenes.

Varios son los programas que se están ejecutando para dar pasos en esta dirección. Programas para establecer un diccionario vasco de competencias, para dotar al servicio vasco de empleo, Lanbide, de herramientas informáticas que permitan gestionar competencias, nueva metodología para realizar una más completa evaluación de la empleabilidad, servicios a empresas, modificaciones estructurales de plantilla de Lanbide para posibilitarlo, entre otras.

2. Se suele repetir con relativa frecuencia que la juventud actual es la más formada



de nuestra historia. Es lógico que lo sea y es verdad. Sin embargo, la formación reglada es necesariamente general. También es frecuente escuchar a alguna persona que ha deseado emplear, que no ha encontrado ninguna persona con la formación necesaria para realizar las tareas del puesto que ofertaba. También es lógico que esto suceda y no es contradictorio con la primera afirmación. En la inmensa mayoría de los casos de incorporación de una persona a un puesto de trabajo se requerirá un ajuste de los conocimientos, por amplios que éstos sean, de la persona a contratar. Es lo que podemos denominar FORMACIÓN DE AJUSTE DE PERFIL o FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. Esta formación es necesaria en cualquier proceso de incorporación a un puesto (formación para el empleo) o cuando los requerimientos de ese puesto varían y la persona que lo ocupa ha de ajustar sus conocimientos y habilidades a esa nueva realidad (formación continua). Además, esta formación de ajuste es necesaria independientemente de la condición de la persona empleada. Sin embargo, es mucho más necesaria cuando el cambio de actividad es muy fuerte o cuando se trata de una primera experiencia laboral, o sea, cuando la diferencia entre los conocimientos y habilidades que se poseen y los requeridos por el puesto es mayor.

3. Una forma de adquirir conocimientos desde la formación reglada, minimizando la diferencia entre conocimientos impartidos y habilidades enseñadas y los requeridos por el sector productivo, es la formación dual en alternancia. Este tipo de formación alterna las clases teóricas en el centro educativo con las clases prácticas en centros productivos, y por lo tanto ajusta con un gran nivel de éxito los conocimientos, las habilidades y la cultura y valores de la empresa en el periodo de formación de los y las jóvenes. Además, es un elemento de gran eficacia en generar espacios de confianza entre la persona joven y la persona empleadora. Nadie duda de que el nivel de éxito de Alemania en cuanto a tener la menor ratio de desempleo juvenil respecto al general, se debe en gran medida a la

**Una forma de adquirir conocimientos desde la formación reglada, minimizando la diferencia entre conocimientos impartidos y habilidades enseñadas y los requeridos por el sector productivo, es la formación dual en alternancia**

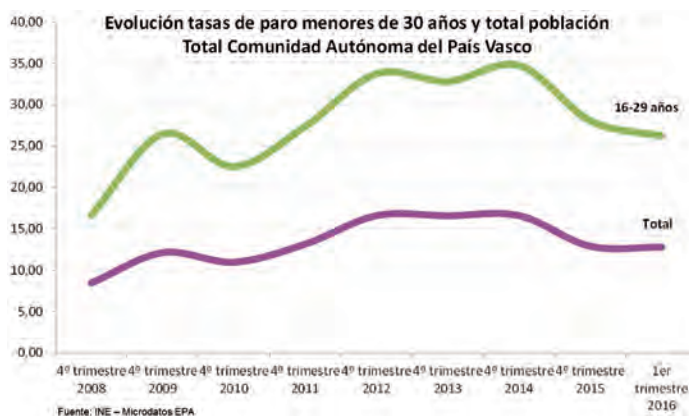
gran calidad, extensión y estructuración de sus procesos de formación dual en alternancia. Cuanto más invirtamos en este tipo de adquisición de conocimientos y habilidades, menos habrá que invertir en la formación de ajuste o para el empleo.

4. Por último, es fundamental completar el diseño de las estrategias de lucha contra el desempleo juvenil, facilitando a las personas jóvenes una experiencia de empleo real, con contrato laboral. Principalmente, una primera experiencia laboral. El hecho de tener esa experiencia de empleo supone un incremento exponencial de su empleabilidad ya que se potencian de manera importante todos los elementos que hemos mencionado, los conocimientos, las habilidades, la comprensión del hecho de trabajar, el ajuste de valores y el conocimiento mutuo con la persona empleadora. Pero es que además permite al o a la joven mantener un adecuado nivel de autoestima.
5. Los procesos más difíciles de abordar son los procesos de recuperación en personas en riesgo de exclusión. En estos procesos, es común trabajar con jóvenes que han abandonado la formación reglada. Aquí la intervención ha de abordar un trabajo previo a la adquisición de conocimientos y habilidades para recuperar competencias muy básicas como pudiera ser la autoestima, o incluso más elementales como pueden ser procesos de desintoxicación a sustancias adictivas u otros que se realizan en colaboración con entidades expertas y los servicios sociales de base de los ayuntamientos.

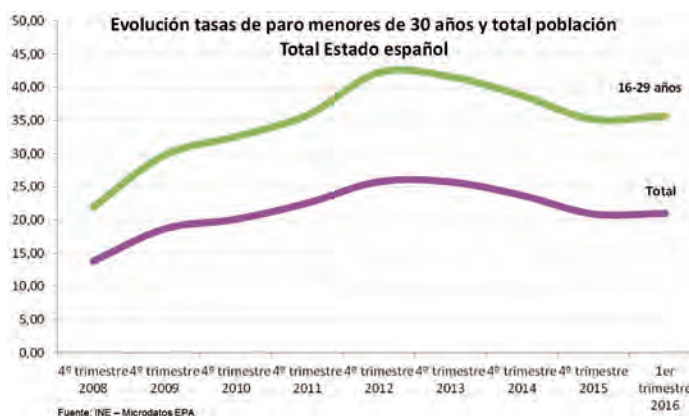
## IMPACTO DE LAS POLÍTICAS VASCAS CONTRA EL DESEMPLEO JUVENIL

Si en la CAE al principio de la crisis la tasa de paro juvenil llegó a ser 3 veces superior al total de tasa de paro, ahora es 2,4 veces superior (ha disminuido sustancialmente). La población juvenil se vio más afectada al comienzo de la crisis, pero su capacidad de resiliencia también es mayor.

El esfuerzo creciente del Gobierno Vasco aumentando los recursos y estructurando sus políticas para hacer frente a este problema, va dando frutos, fundamentalmente a partir de finales del año 2014.



En España, las tasas de paro juvenil se han mantenido más constantes suponiendo entre un 1,6 y un 1,7 veces la tasa de paro total. En el último trimestre se aprecia una ligera tendencia al alza en la tasa de paro de los jóvenes.



Pese a que hoy en día la tasa de paro entre los jóvenes es casi 10 puntos superior a la que teníamos al inicio de la crisis, en números absolutos el total de parados menores de 30 años es algo inferior.

La falta de relevo generacional que caracteriza tanto la estructura poblacional vasca como las de su entorno es la principal causa que explica este hecho.

### Evolución población activa en la CAE por edad

	Menores de 30 años		De 30 y más años		Total	
	Ocupados	Parados	Ocupados	Parados	Ocupados	Parados
1er trim 2016	94.677	33.620	802.085	97.974	896.761	131.595
4º trim 2008	177.424	35.623	815.869	56.372	993.293	91.995

Fuente: INE - Microdatos EPA

A modo de conclusiones.

1. La problemática del desempleo juvenil tiene un impacto social tan traumático que además de condicionar gravemente el devenir de los proyectos vitales de los más jóvenes, supone, a futuro, un claro riesgo para nuestro sistema económico y para la propia vertebración de nuestra sociedad.
2. El desempleo juvenil es un problema estructural que afecta a todas las sociedades del mundo y que se ha de abordar desde planteamientos y medidas estructurales, a largo plazo, tanto en las fases de formación reglada como en los procesos posteriores de inserción de nuestros y nuestras jóvenes en el empleo.
3. Las políticas actuales, tanto en las fases de formación previas al empleo como en los procesos posteriores de inserción laboral, adolecen de estar suficientemente y sistemáticamente orientadas a la empresa y sus necesidades. Sin corregir con contundencia este déficit, no materializaremos el éxito que deseamos.
4. El modelo actual de entender y ejecutar las Políticas Activas de Empleo ha de transformarse radicalmente, y por lo tanto también el marco normativo estatal que lo sustenta y que dificulta el cambio. La planificación y la orientación a los resultados del sistema de empleo ha de ser el eje de esta transformación.
5. Los agentes que operan tanto en el sistema de formación como en el de empleo han de procurar más recursos en esta lucha, pero, fundamentalmente, han de embeberse de una cultura de cooperación que haga posible, con el tiempo, disponer en Euskadi de una de las tasas de desempleo juvenil más bajas de Europa.