

Juventud en España y Empleo: Situación Presente y Retos de Futuro

Sara de la Rica
Fundación ISEAK

Ponencia preparada para las III JORNADAS SOBRE POSTGRADO IBEROAMERICANO

Sevilla, 22-25 de enero de 2019

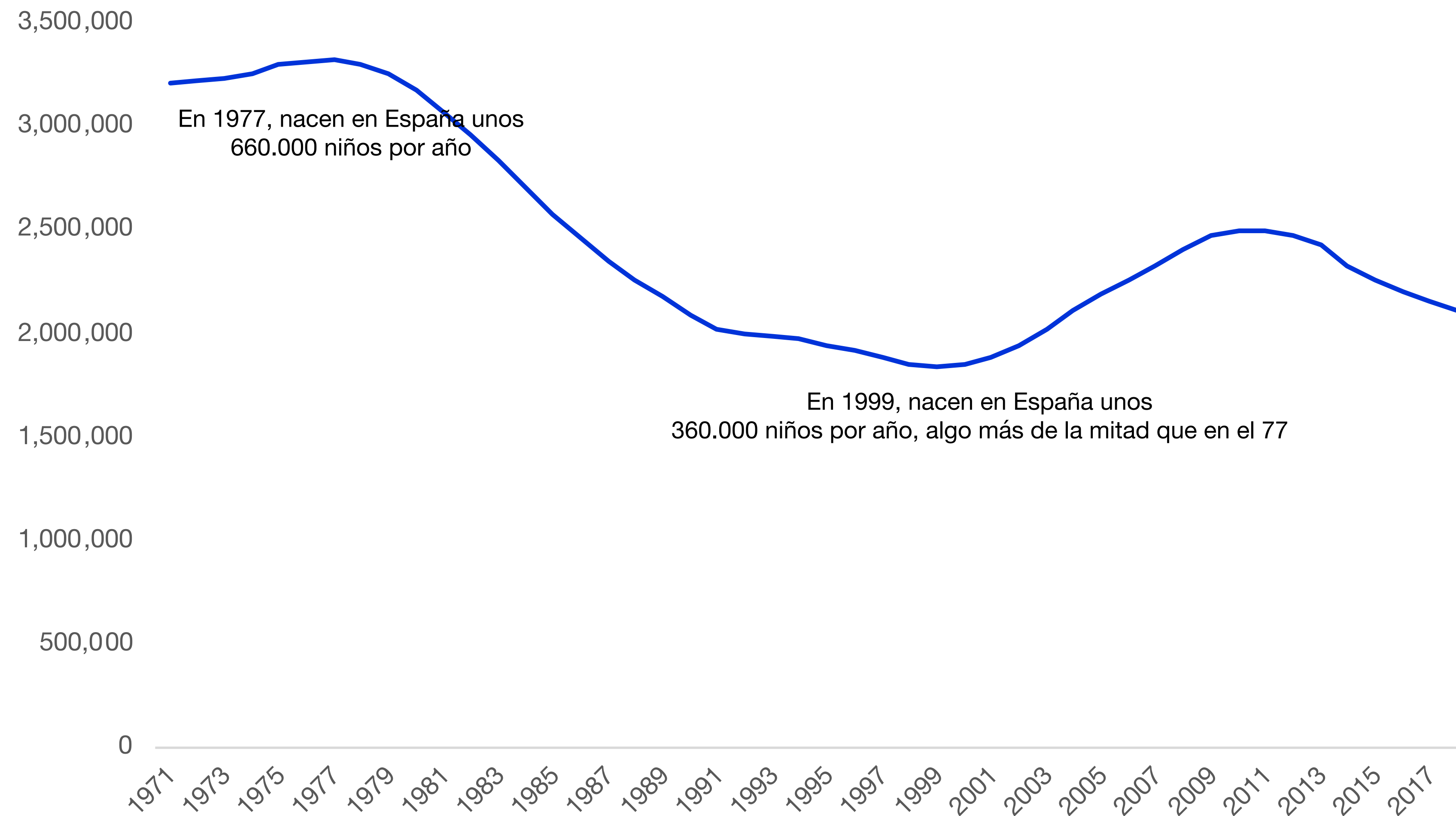
Índice

1. Juventud y entorno demográfico
2. Juventud y entorno educativo
3. Juventud y entorno laboral
 - 3.1. Los cambios tecnológicos
 - 3.2. La Gran Recesión
4. Juventud y Emancipación
5. ¿Se ha roto el Contrato Intergeneracional?
6. Cómo ofrecer un futuro prometedor a la juventud

Juventud y entorno demográfico

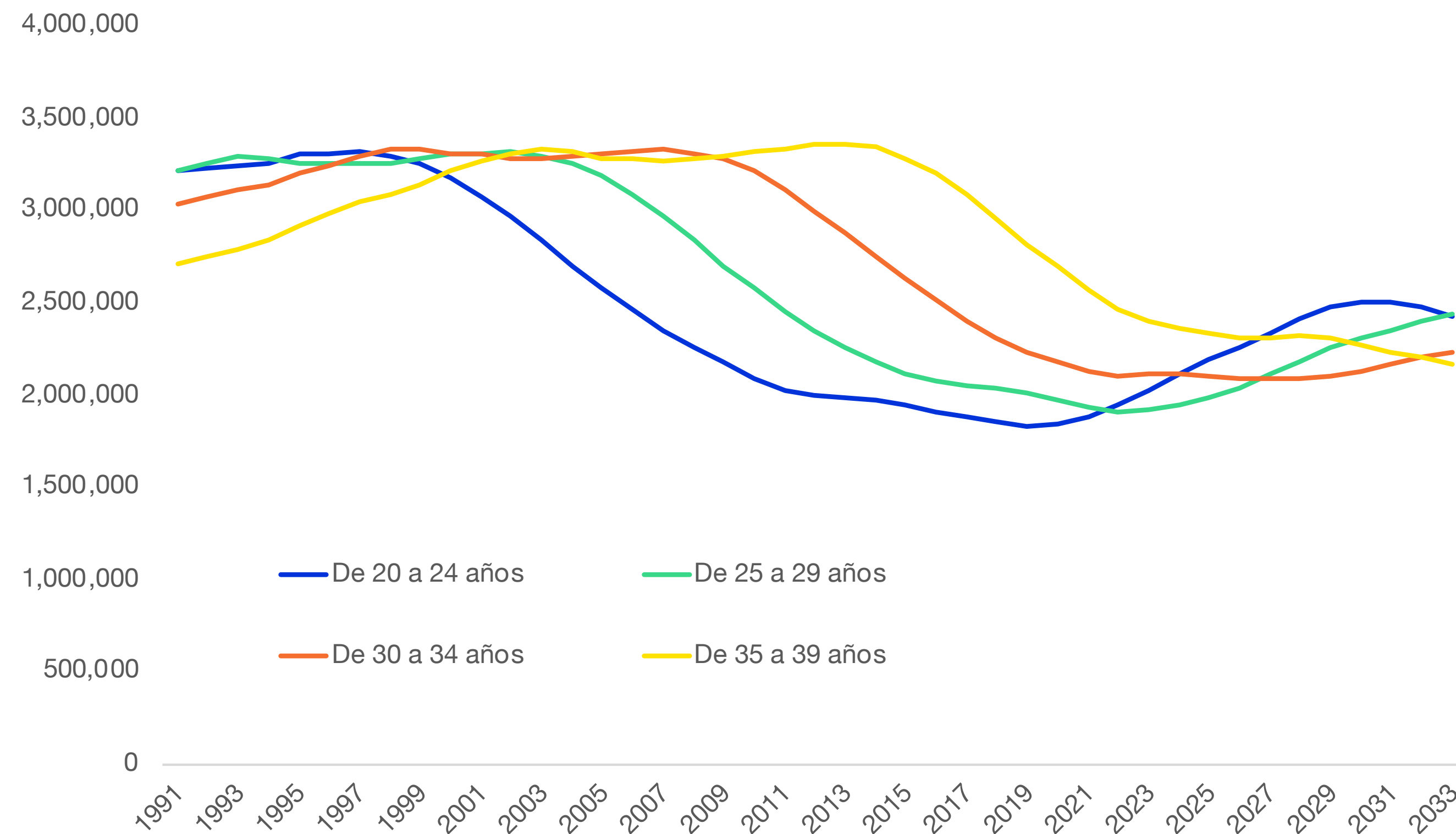
Descenso en la natalidad

Evolución de las personas entre 0 y 4 años, Total Nacional



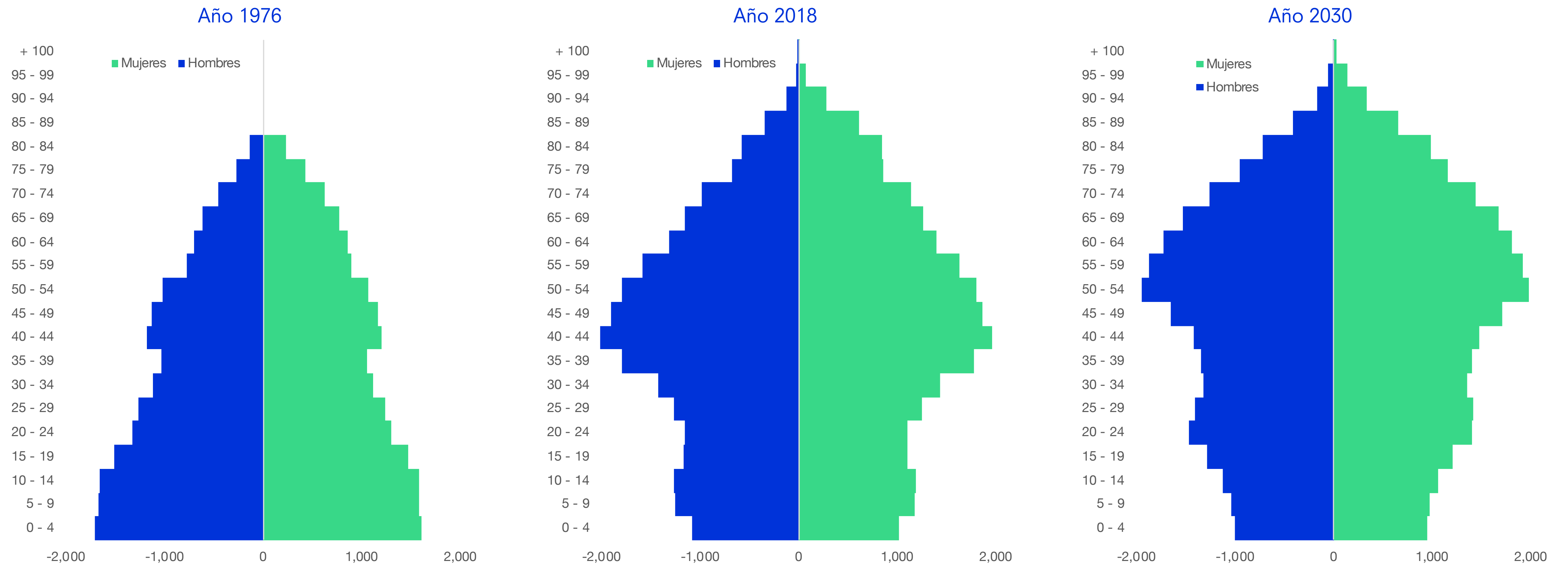
Descenso en la natalidad

Evolución de las personas entre 20 y 39 años, Total Nacional



A partir de 2018, pocos descensos de los más jóvenes, pero todavía asistiremos a descensos importantes en personas en “prime age” - 25-39 años.

Descenso en la natalidad

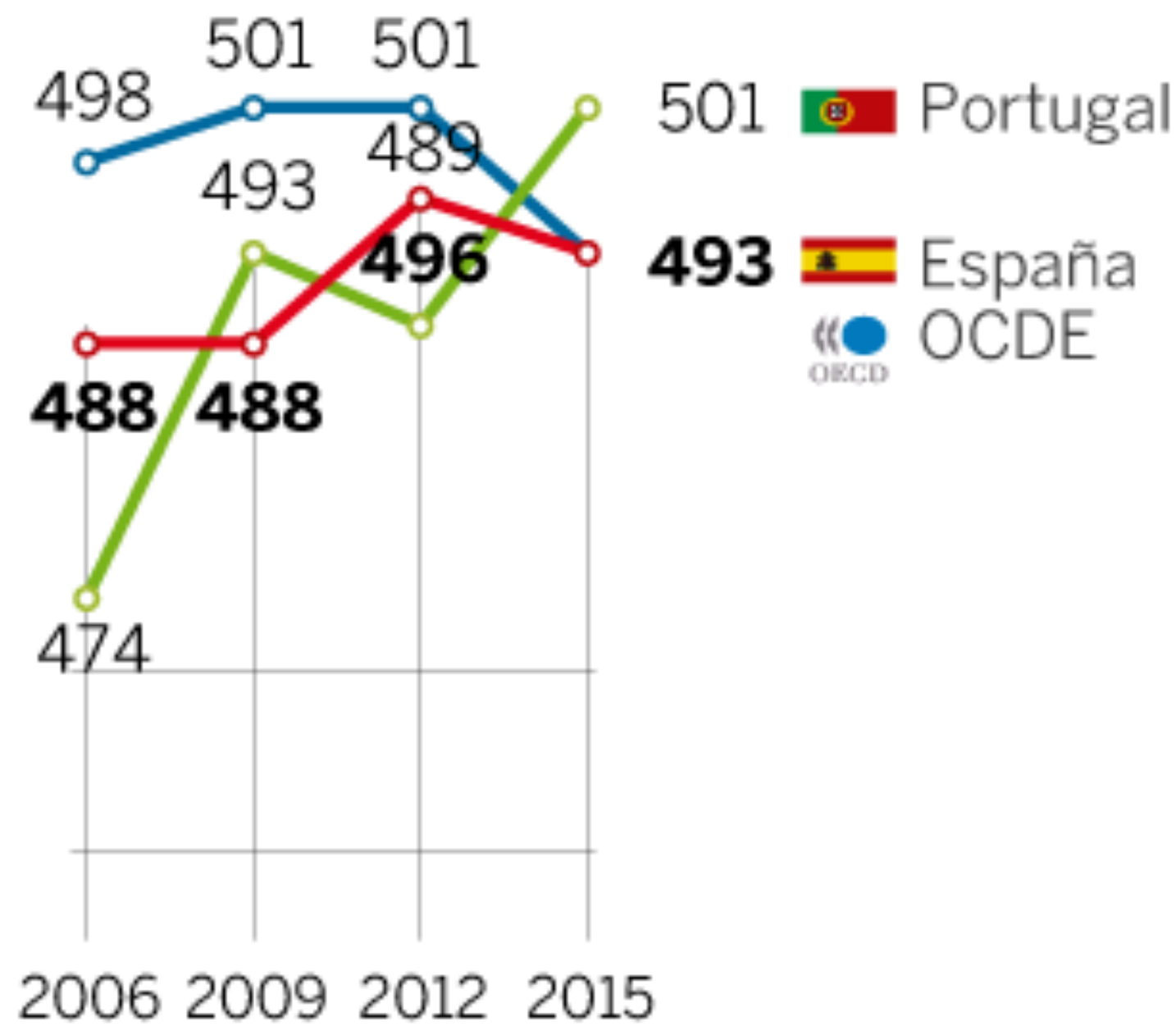


Fuente: Instituto Nacional de Estadística: cifras de población

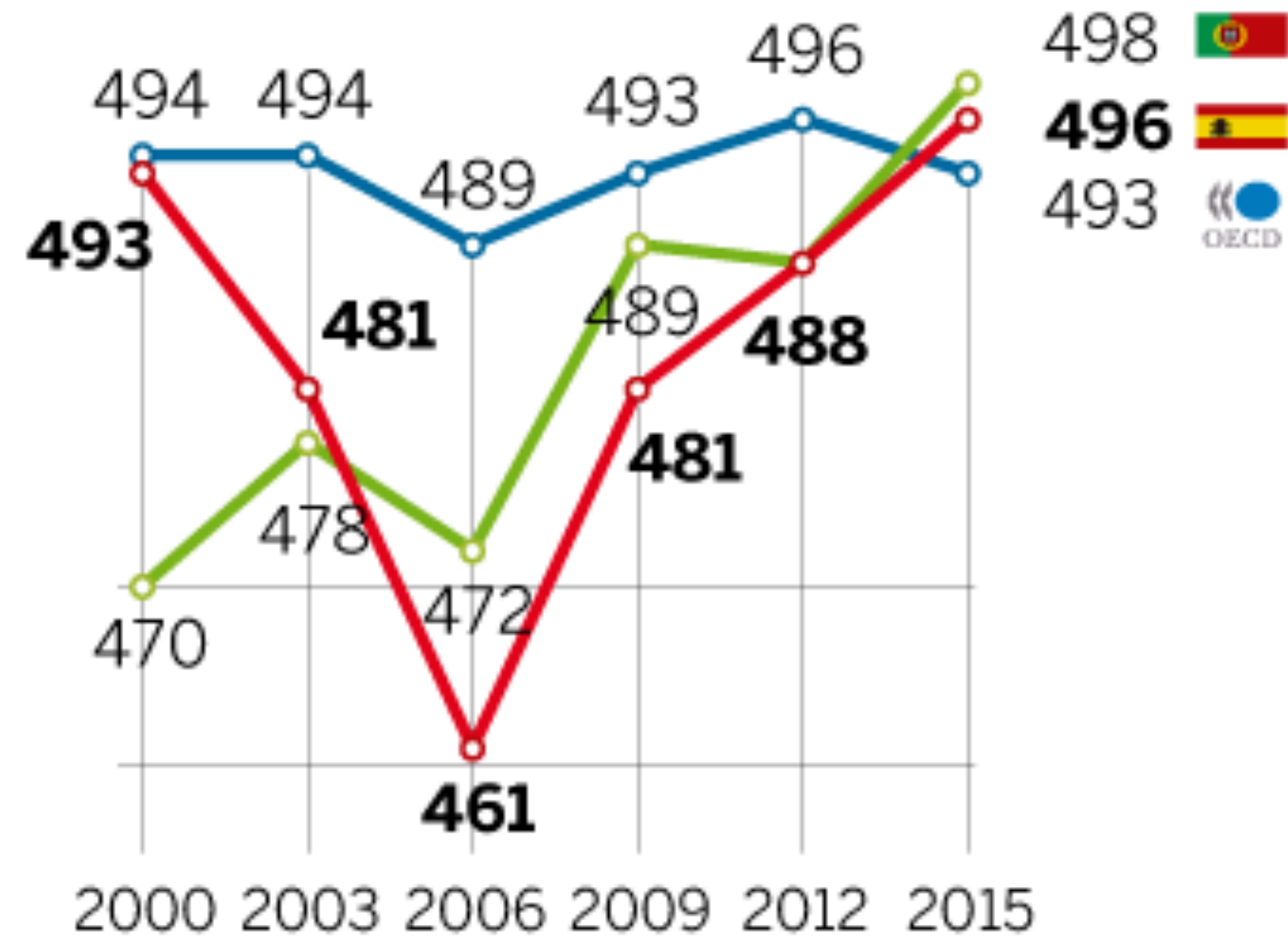
Juventud y entorno educativo

España ha avanzado en cuanto a competencias educativas, sobre todo lectoras.
En el último PISA, preocupa el descenso en competencias analíticas (matemáticas)

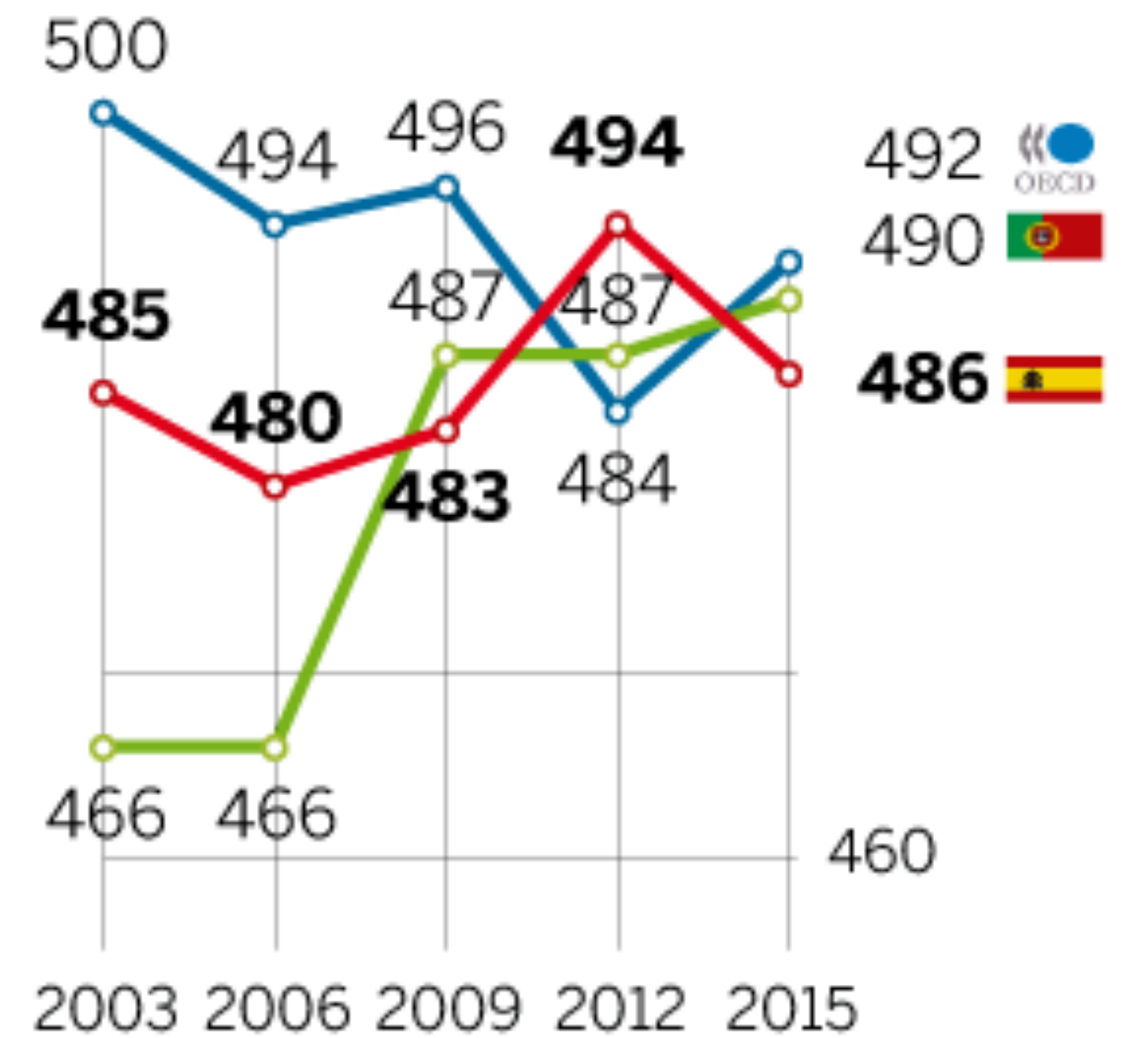
COMPETENCIA EN CIENCIA



COMPRESIÓN LECTORA



COMPETENCIA EN MATEMÁTICAS

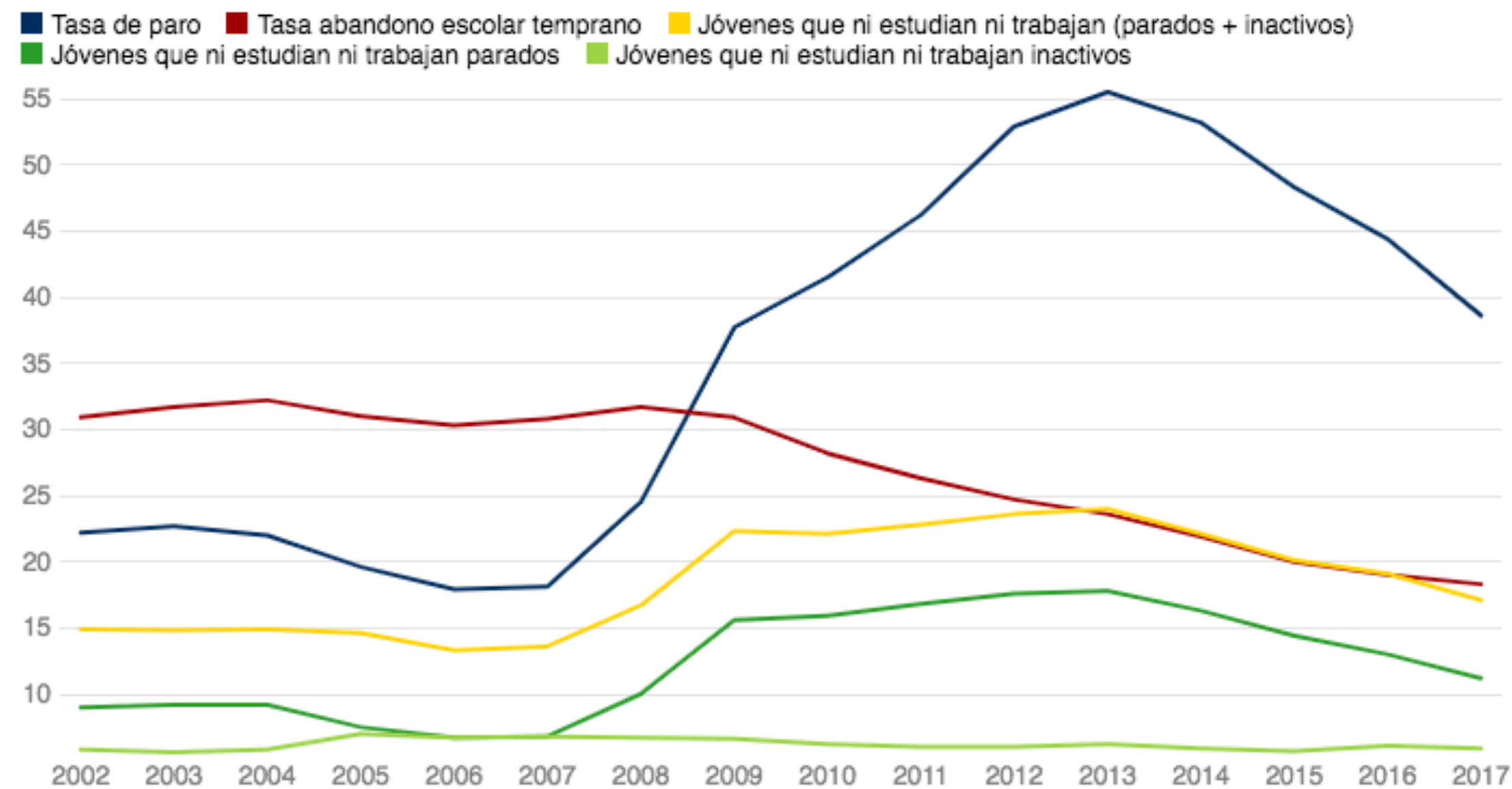


Fuente: OCDE. EL PAÍS

El abandono escolar de los jóvenes es MUY superior a la media Europea

Indicadores laborales y educativos de los jóvenes de 18 a 24 años

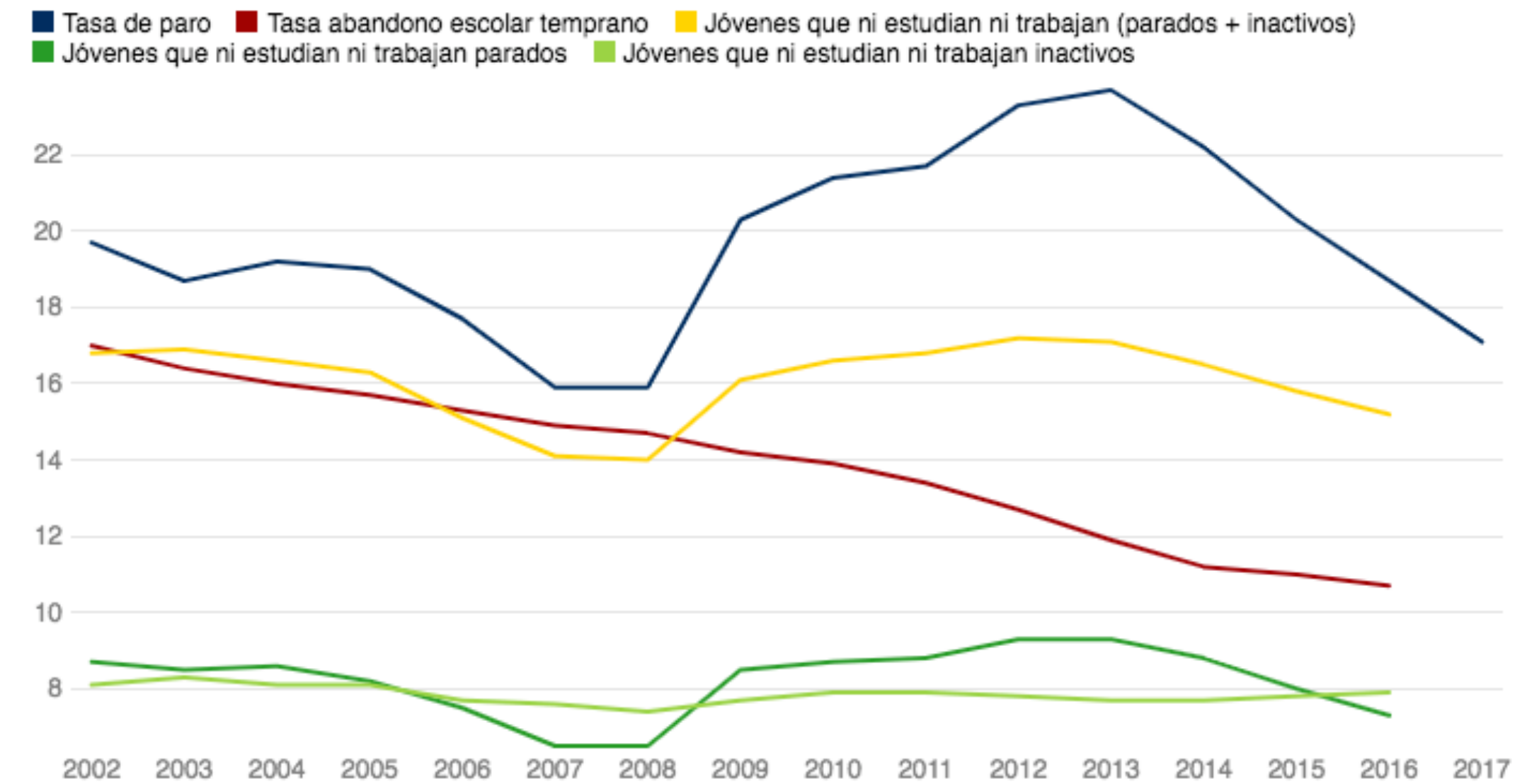
ESPAÑA



Fuente: INE, Eurstat, Fundación BBVA-Ivie • Created with Datawrapper

Indicadores laborales y educativos de los jóvenes de 18 a 24 años

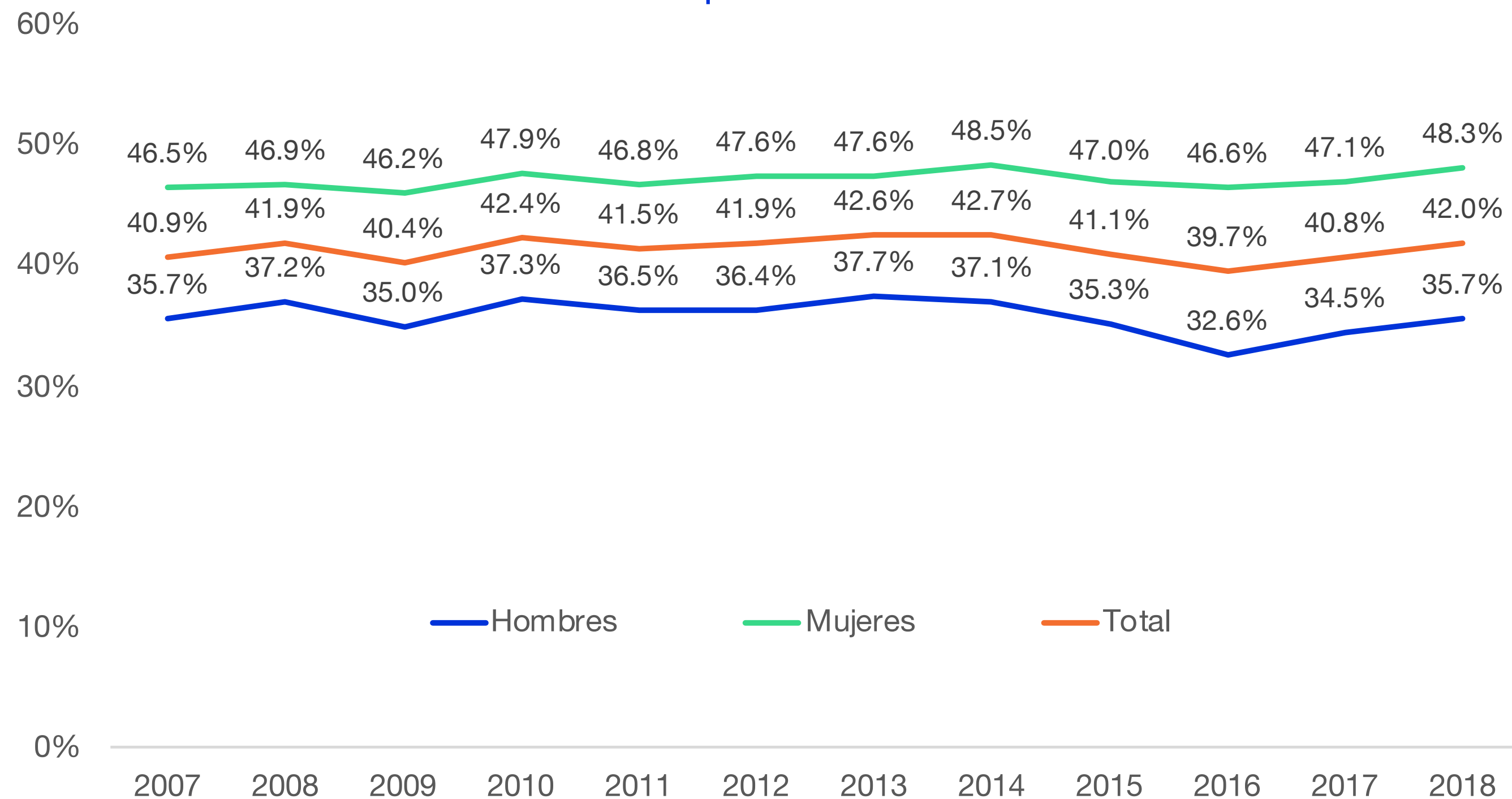
EU



Fuente: INE, Eurstat, Fundación BBVA-Ivie • Created with Datawrapper

El porcentaje de jóvenes con educación superior ha convergido con los de nuestro entorno

Porcentaje de jóvenes de 30 a 34 años con estudios superiores



En nuestro entorno:
UE-28: 36%, Finlandia, 40%,

Pero:
Corea: 67%, Japón: 57%, Irlanda: 41%

Juventud y entorno laboral

Juventud y entorno laboral

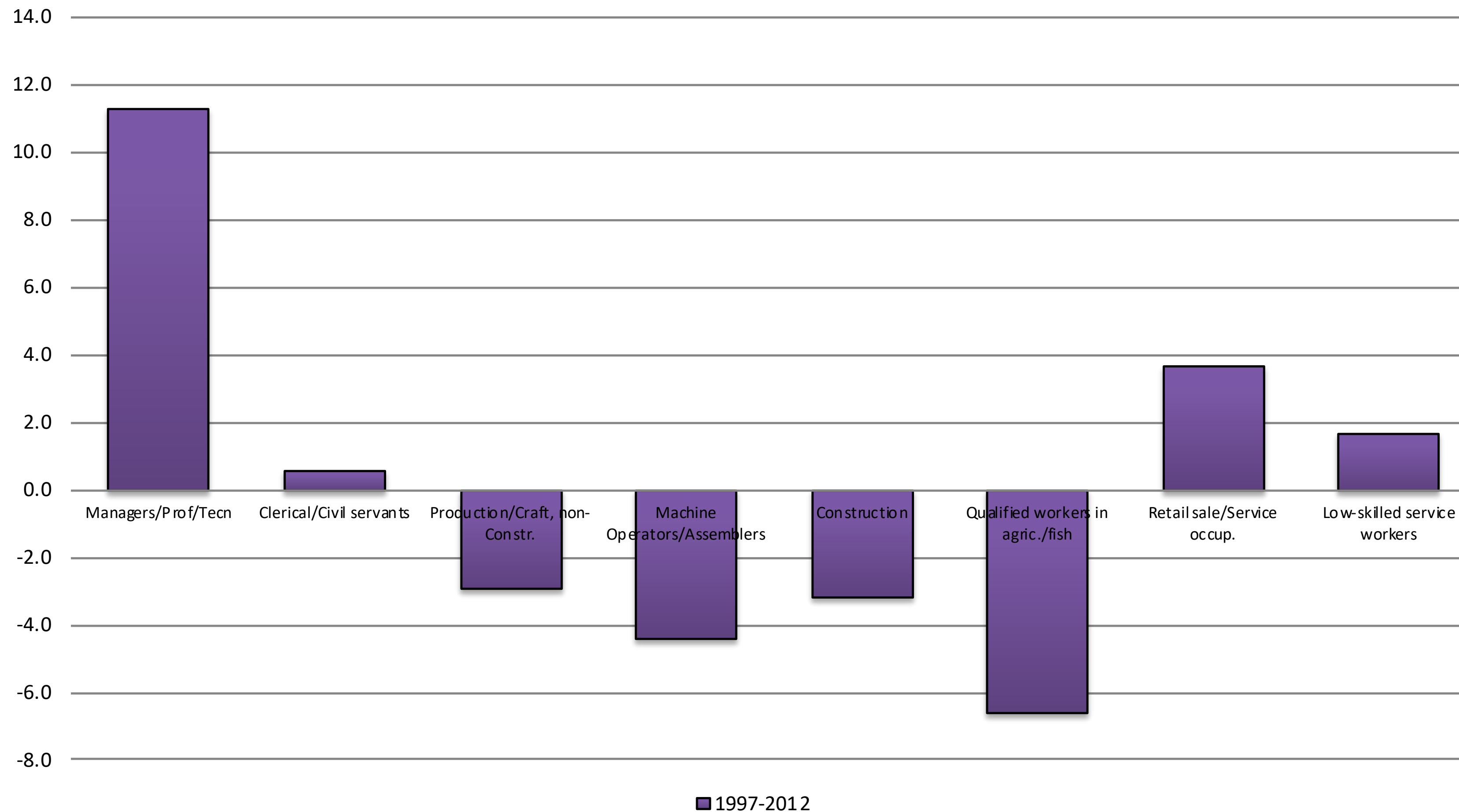
1. Transformación tecnológica
2. Crisis económica (gran recesión)

1. Las transformaciones tecnológicas han polarizado el empleo

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

Evidencia de la Polarización del Empleo - España

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



Consecuencia **muy** relevante de la Polarización:

Genera **desigualdades**:

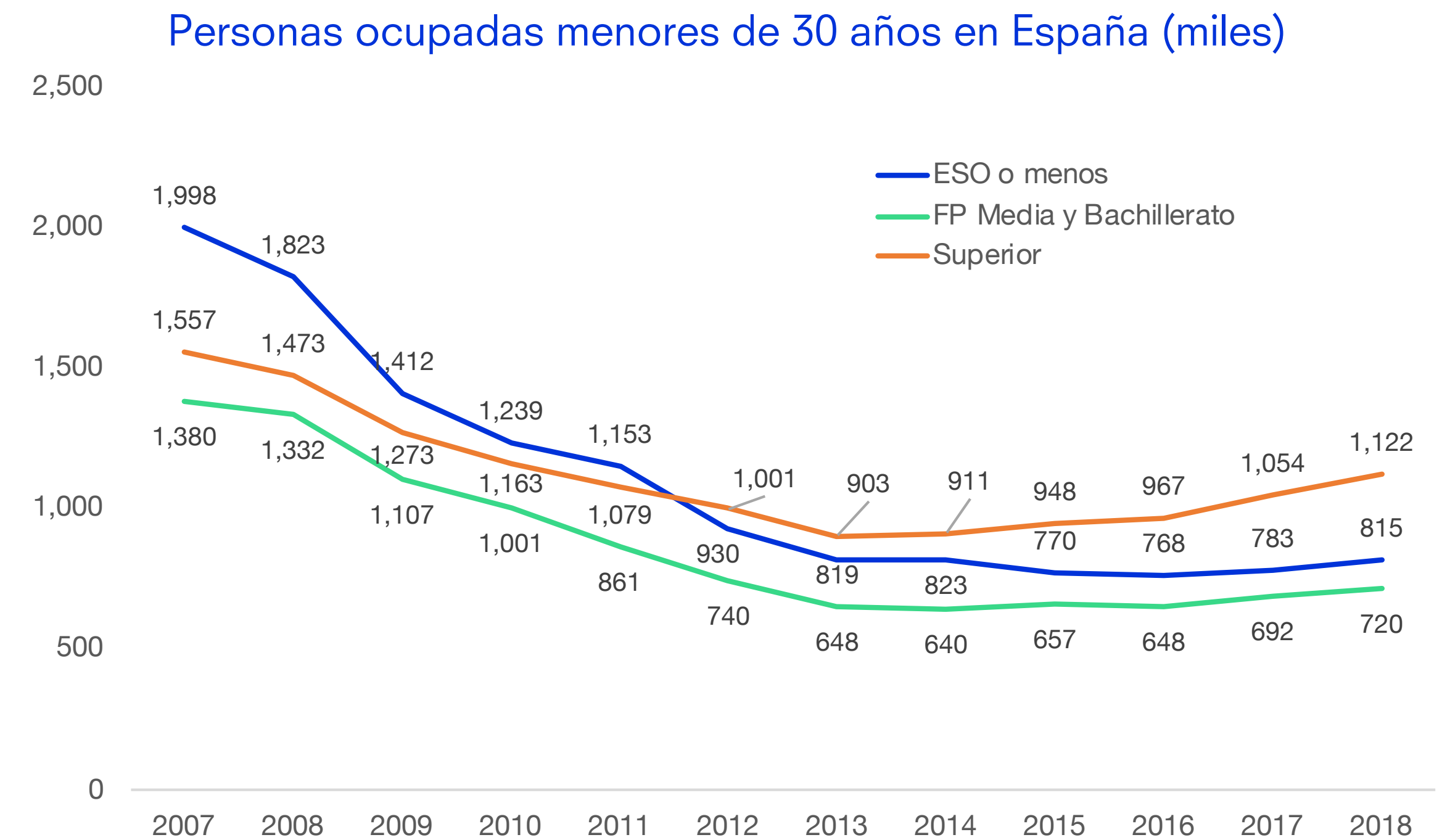
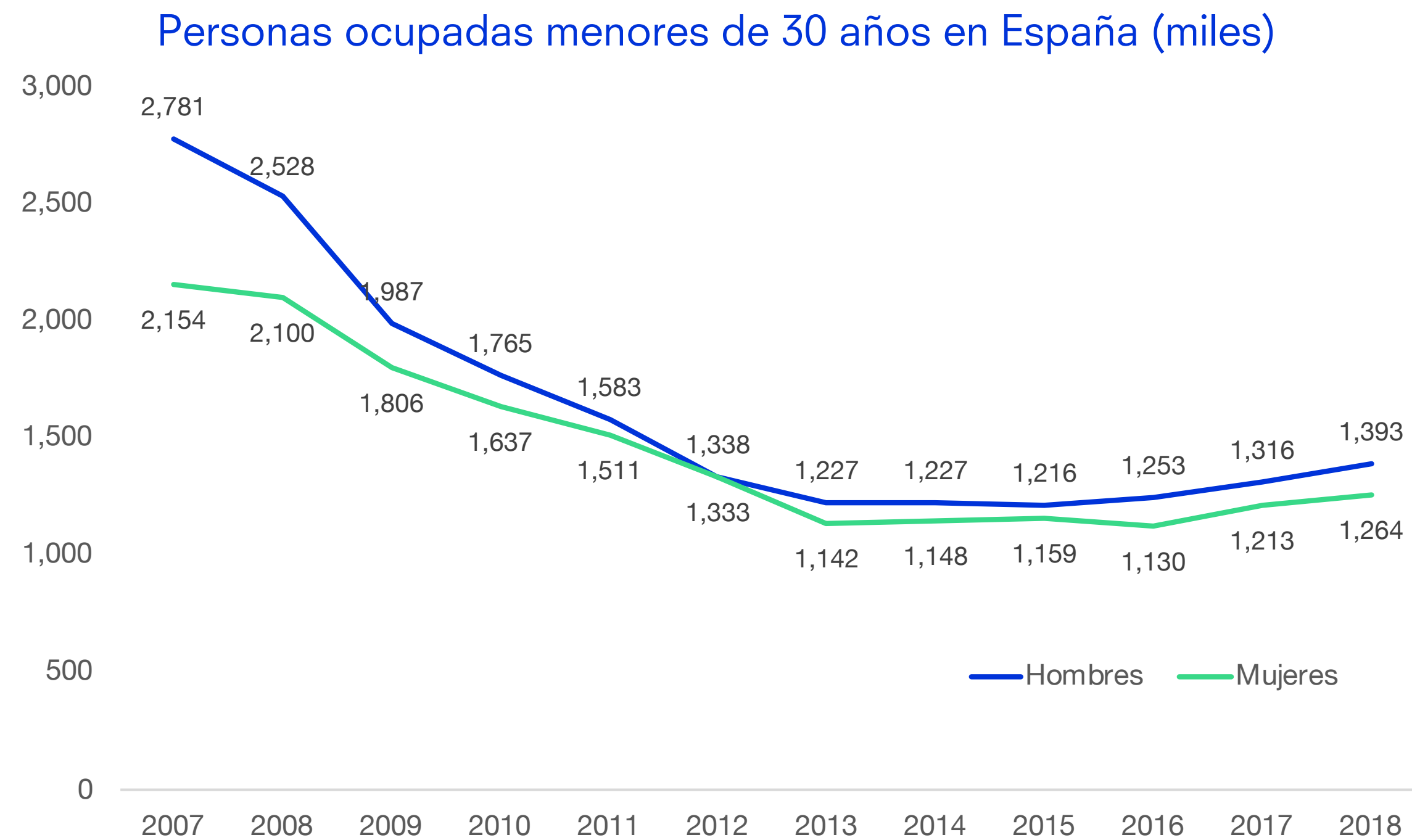
- Los empleos emergentes de la cola alta de la distribución salarial tendrán buenas condiciones (escasos y se compite por ellos), mientras que:
- Los de la cola baja de la distribución (poco cualificados) se pueblan de muchos trabajadores que compiten por salarios bajos y mucha flexibilidad y precariedad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

Reto crucial: Ante este fenómeno, lograr que la mayoría de nuestros jóvenes vayan a empleos emergentes cualificados.

2. Impacto de la Crisis en el Empleo de los Jóvenes:

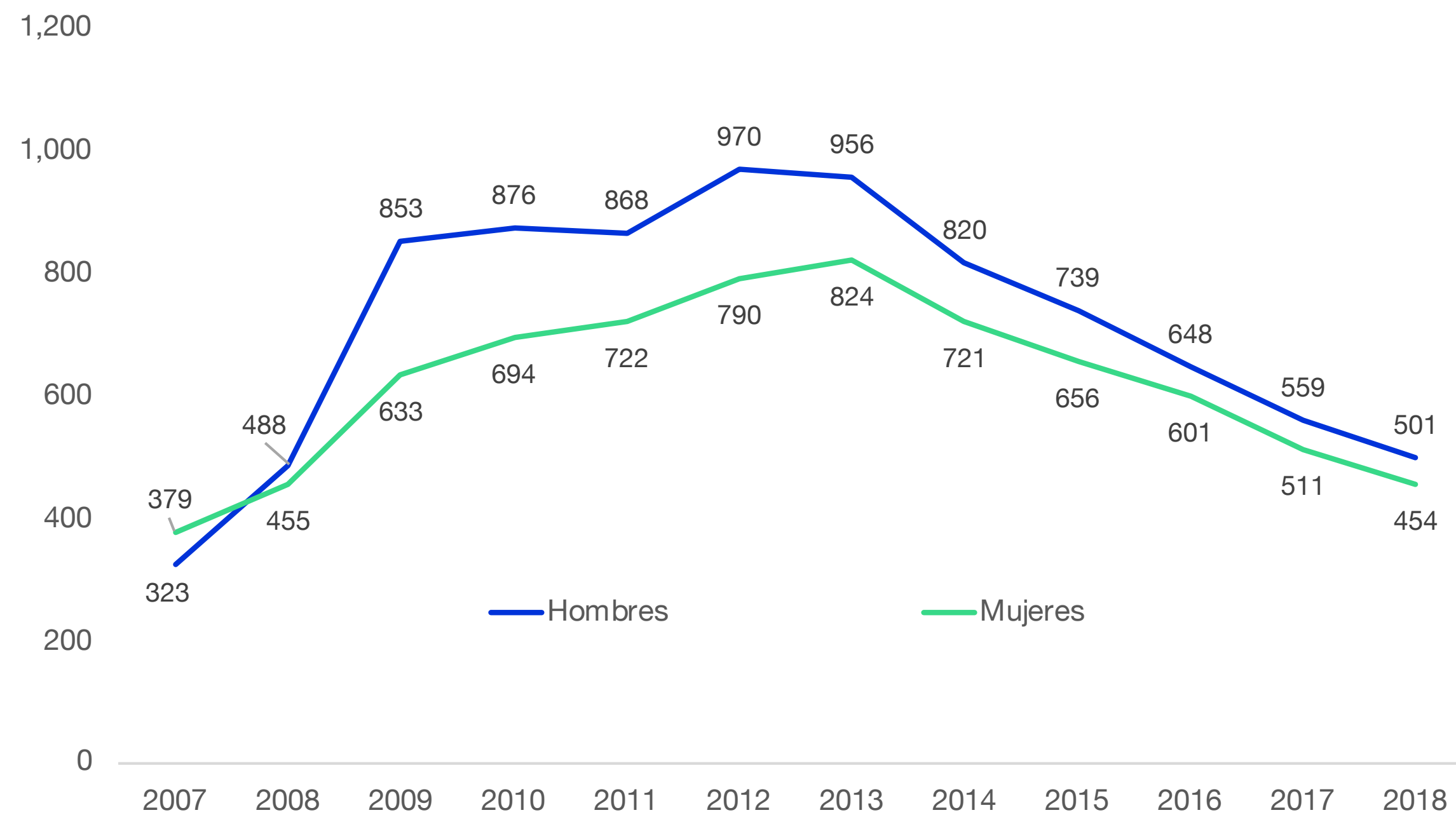
→ Destruyó más de 2 millones de empleos temporales (jóvenes) — Gran cantidad de jóvenes pierden sus empleos.

Evolución de las personas ocupadas jóvenes

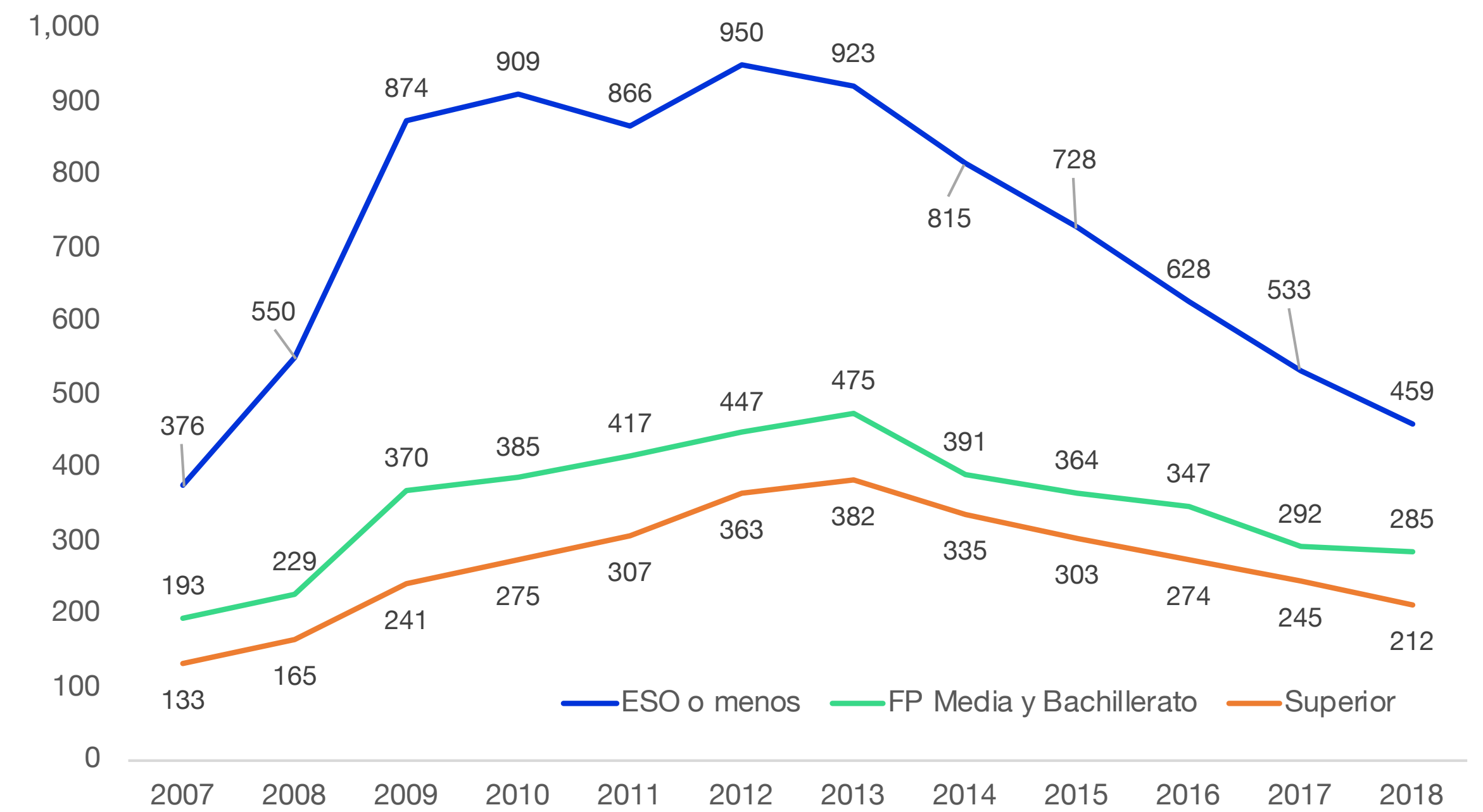


Evolución de las personas desempleadas jóvenes

Personas desempleadas menores de 30 años en España



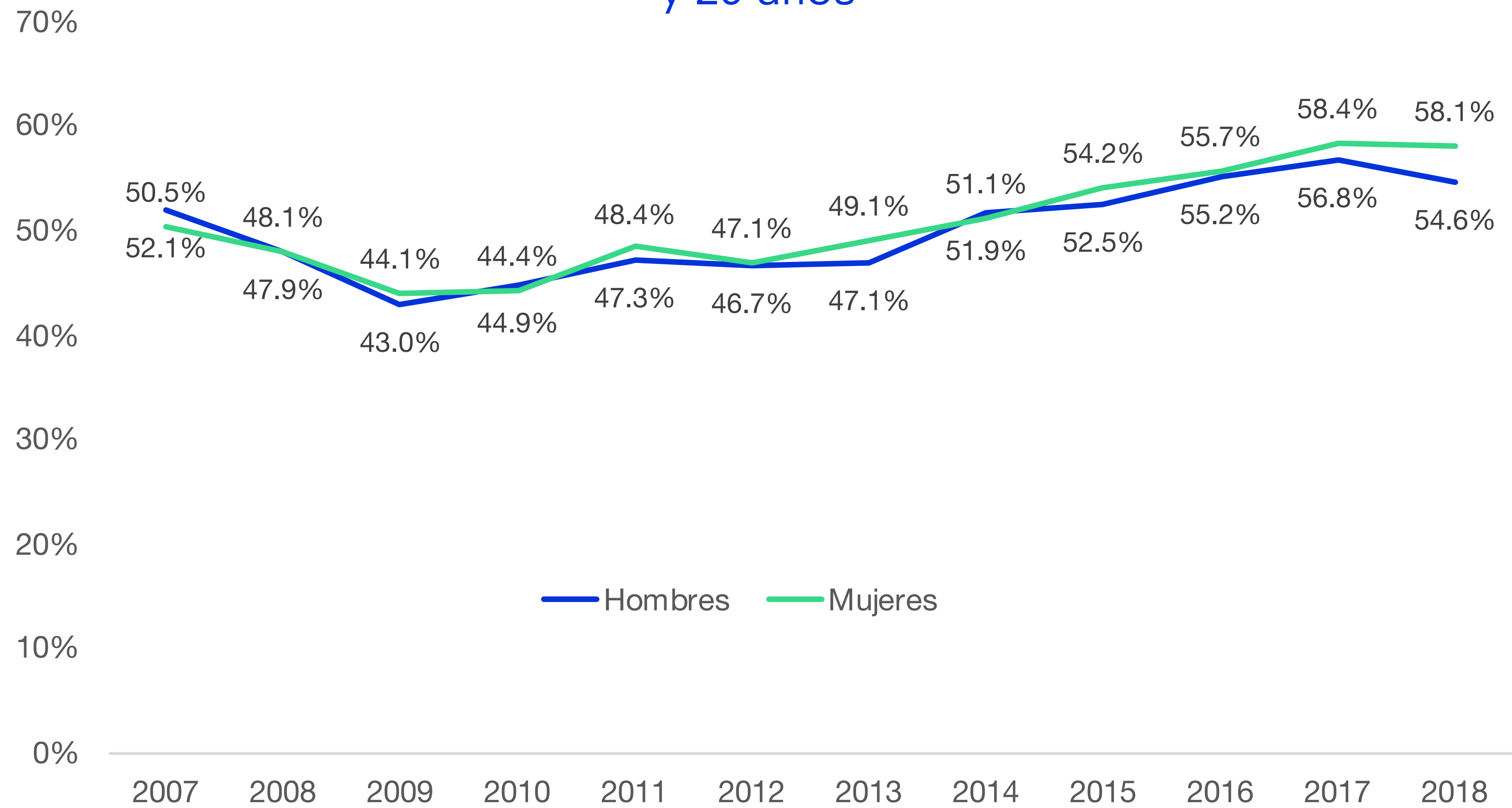
Personas desempleadas menores de 30 años en España



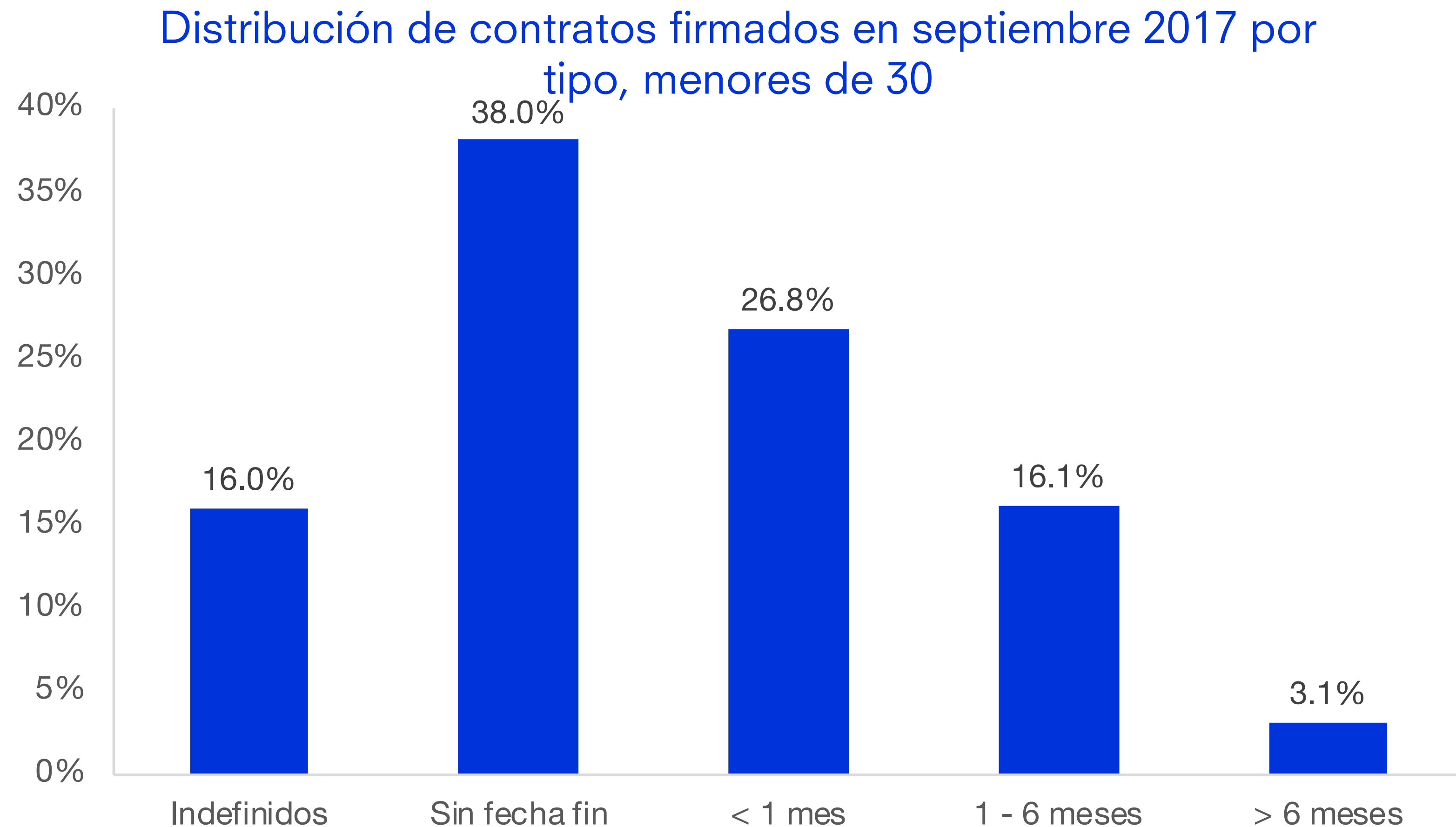
La crisis, agudiza, si cabe, la inestabilidad laboral de los jóvenes ...

...por la alta incidencia de los contratos temporales.

Porcentaje de contratos temporales de los jóvenes entre 16 y 29 años

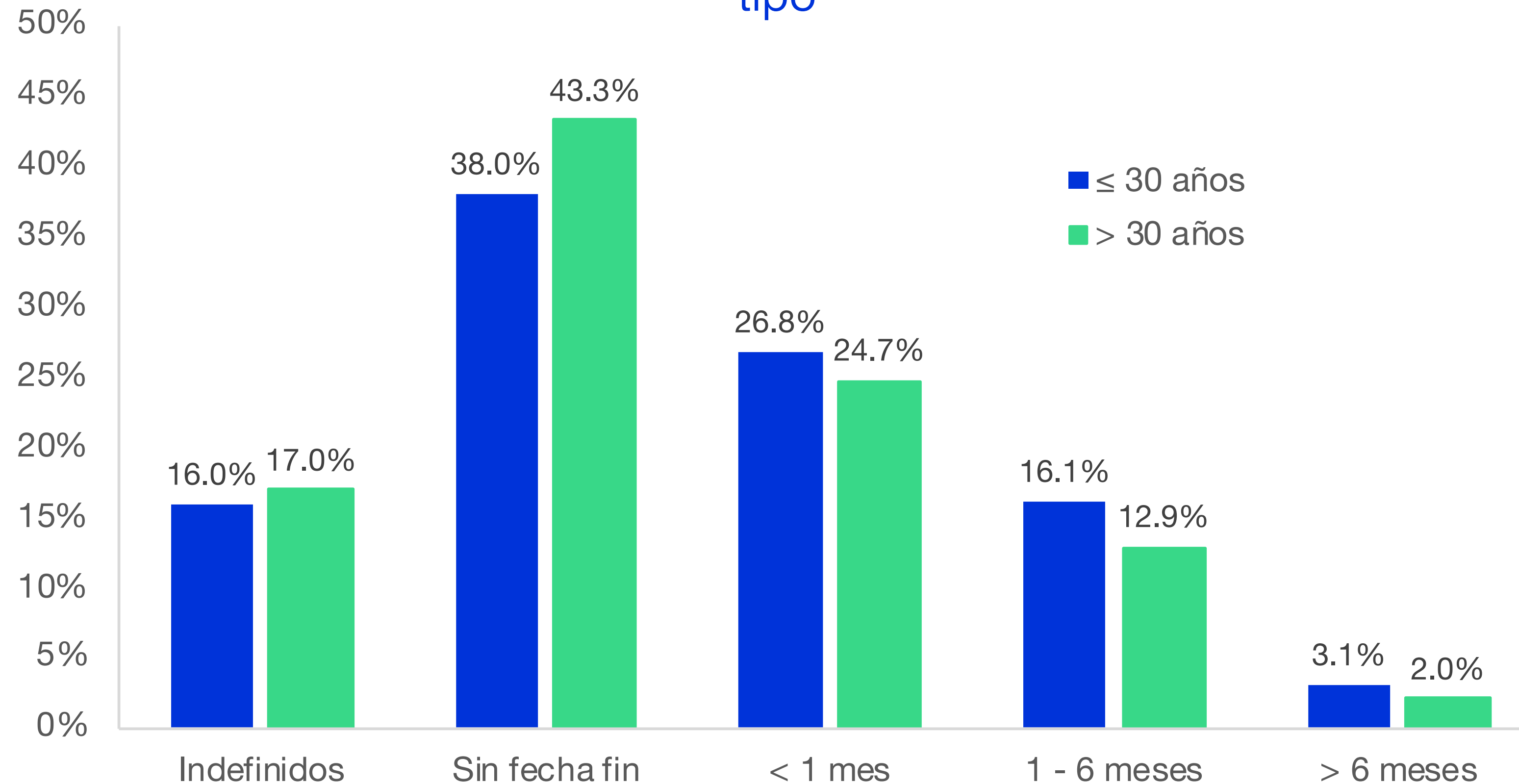


Los contratos temporales son, actualmente, muy cortos - Uno de cada cuatro dura menos de un mes.



La precariedad de los contratos no se limita a los jóvenes, sino en general a todos los que firman contratos.

Distribución de contratos firmados en septiembre 2017 por tipo



→ Salarios:

A estos problemas se añade una importante Devaluación salarial en la crisis

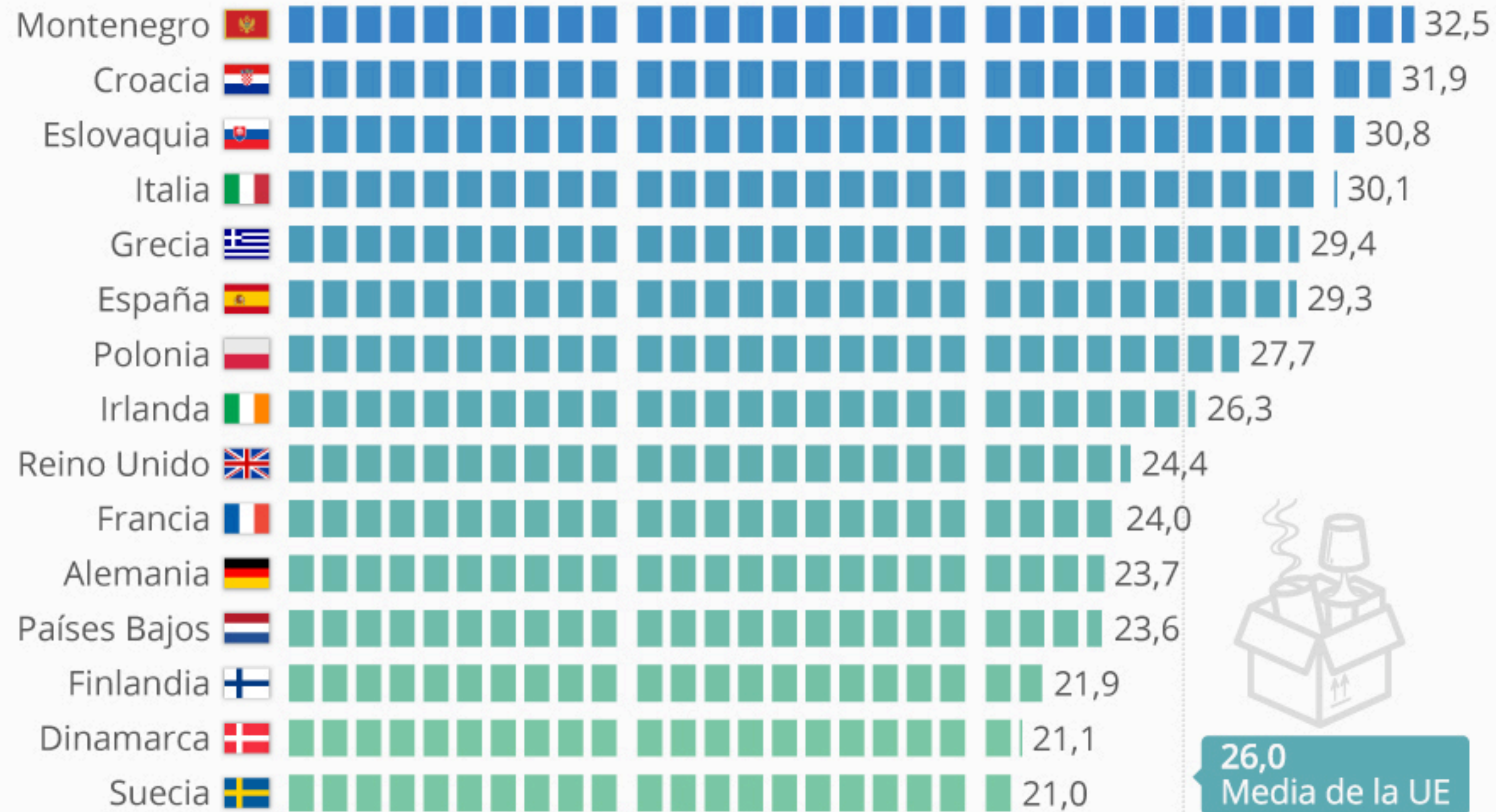
Retribuciones salariales anuales (euros) y peso en la población asalariada						
	2015		2008		Variación 2008-15	
	Asalariados	Salarios	Asalariados	Salarios	Peso	Ganancias salariales
Total	17.349.558	18.645	19.310.627	18.996	--	-1,85%
Menores de 18	43.970	3.038	123.425	4.092	-0,39%	-25,76%
18-25	1.631.805	5.842	2.621.438	8.713	-4,17%	-32,95%
26-35	4.129.678	14.422	5.817.815	16.831	-6,32%	-14,31%
36-45	5.169.130	20.155	5.147.734	21.180	3,14%	-4,84%
46-55	4.078.722	23.371	3.667.979	24.564	4,51%	-4,86%
56-65	2.108.010	24.816	1.764.770	25.004	3,01%	-0,75%

Fuente: Agencia Tributaria.

Juventud y Emancipación

¿Cuándo se independizan los europeos?

Edad media en la que los jóvenes europeos abandonaron la casa de sus padres en 2017



¿Se ha roto el contrato
intergeneracional?

¿Qué es el contrato Intergeneracional?

1. Los contribuyentes actuales (trabajadores) pagan a los mayores de hoy (pensionistas) y subsidian la educación (pública) de los niños y futuros trabajadores que pagarán en el futuro las pensiones de los actuales trabajadores.
2. Implícitamente, en el contrato intergeneracional se supone que los jóvenes de hoy progresarán socialmente más que sus antecesores.

(Esto, que nos puede parecer obvio, no ha sucedido siempre ni sucede en todos los países)

Problemas actuales con este contrato

1. Los nacidos entre 1947 y 1967 (hoy 70-50 años — baby boom) es una generación hoy **numerosa**, con pensiones relativamente **altas** y con gran esperanza de vida.
2. Deben ser mantenidos por la cohorte de trabajadores actuales, en la que los jóvenes son:
 - Pocos
 - Sufren altas tasas de desempleo
 - Tienen empleos inestables
 - Con salarios bajos

Además, los jóvenes observan que:

1. **La clase política atiende más a la población mayor** que a la población joven (votos):

- Gasto en Pensiones: 9% del PIB (y subiendo — 15% en 2050)
- Gasto en Salud: 6,5% del PIB (y subiendo por envejecimiento)
- Gasto en Educación: 3% (y bajando por la consolidación fiscal)

2. El **ascensor social** en España parece haberse roto:

Deterioro de la educación pública (por los recortes) aumenta la desigualdad de oportunidades (condición socioeconómica de los padres crucial para el éxito de los hijos).

Ante esto:

- Desaliento ante sus perspectivas laborales y personales en España.
- Gran cantidad de jóvenes (los más cualificados) piensan en emigrar a otros países (**y de hecho lo están haciendo**).

Sin embargo, por ver el vaso “medio lleno” hacia el futuro inmediato:

- Gran necesidad por parte de las empresas por generar y retener talento (las más abiertas a la competencia).
- Los jóvenes con educación superior alineada con el mercado y con competencias hoy solicitadas (**idiomas**, adaptabilidad, creatividad, capacidad de trabajo en equipo) serán **muy demandados** por buenas empresas y **recibirán buenas condiciones laborales**.

Cómo ofrecer un futuro prometededor a la juventud

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

- Que el sistema educativo (obligatorio y superior) sea capaz de desarrollar jóvenes bien formados, atrevidos, innovadores, con ganas de aportar y aprender.
- Adquisición de nuevas competencias: Autonomía, trabajo en equipo, capacidad de síntesis, disciplina, **idiomas** (inglés), adaptabilidad a otros entornos.
- Formación dirigidos hacia los empleos del futuro — Complementarios al avance técnico.

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

→ Las empresas **tienen** que apostar por ellos, formarles, invertir en ellos, hacerles partícipes de la empresa. Y ofrecerles buenas condiciones laborales a quienes lo demuestren (**win-win**). Empresas más transversales.

Fase 3: Aprendizaje y adaptación a lo largo de la vida — Es necesario que las empresas **aprendan** a gestionar cómo adaptar las tareas de sus trabajadores a su edad.

MUCHAS GRACIAS