

Ingeniería en Alternancia, una opción ante el relevo generacional

IMH, Elgoibar 26 de junio 2007



En el País Vasco, el envejecimiento será el protagonista más relevante de la evolución demográfica futura.

En relación a los efectos del envejecimiento en el mercado de trabajo, tendrá como éste, una gran dependencia de la marcha de la economía, “Subsidiaridad económica”. Si la economía se mantiene saneada y no se ralentiza, las consecuencias laborales del envejecimiento, y por extensión las que provocará en el Estado de Bienestar no cuestionarán su supervivencia, si bien se harán necesarias reformas en el mismo.

Hay que agradecer que temas puntuales, pero candentes socialmente, como el futuro de las pensiones y su financiación, se hayan convertido en el principal detonante de las reacciones sociales en torno al envejecimiento.



Formular el problema demográfico es fácil, el envejecimiento de la población transforma la estructura de edades, aumenta el tamaño relativo de los grupos de edades más altos y reduce el de todos los demás, entre ellos, los que conforman la población en edad de trabajar.

En términos constructivos son los cimientos sobre los que asienta la sociedad, si estos cimientos se alteran lo hará también el edificio construido sobre ellos.

| | Año 2006 | Año 2010 | Dif. 2010 - 2006 | | Año 2015 | Dif. 2015 - 2006 | |
|--------------------------|----------------|----------------|------------------|-------------|----------------|------------------|--------------|
| | | | Nº | % | | Nº | % |
| Población Total | 2.121.000 | 2.151.000 | 30.000 | 1,4 | 2.194.900 | 73.900 | 3,4 |
| Población < 20 | 354.500 | 378.800 | 24.300 | 6,8 | 409.000 | 54.500 | 15,4 |
| Población 20 - 64 | 1.369.200 | 1.346.500 | -22.700 | -1,7 | 1.319.200 | -50.000 | -3,7 |
| 20 - 44 años | 799.100 | 747.800 | -51.300 | -6,5 | 690.800 | -108.300 | -13,6 |
| 45 - 64 años | 570.100 | 598.800 | 28.700 | 5,0 | 628.400 | 58.300 | 10,2 |
| Población ≥ 65 | 397.300 | 425.700 | 28.400 | 7,1 | 466.700 | 69.400 | 17,5 |

- Perderá peso el grupo de 20 a 44 años, del orden de 108.000 personas (-13,6%).
- Aumentará el grupo de 45 a 64 años, más de 58.000 personas (10,2%).
- Aumento importante del grupo de 65 y más años, en cerca de 70.000 personas (17,5%).



Las principales conclusiones del envejecimiento en el País Vasco, desde la óptica demográfica:

- Es un proceso que ocurrirá con seguridad.
- Es una realidad general, su ámbito es mundial.
- Es una realidad que ha venido a perdurar. Será un proceso persistente.
- Es un proceso con poco margen de maniobra, las “palancas” que pudieran atenuarlo o cambiarlo no serán suficientes en muchos años.

Dos consideraciones a caballo de la demografía y el mercado de trabajo:

En los próximos años veremos que a medida que las generaciones del boom de la natalidad se retiren del mercado de trabajo, nuestras economías corren el peligro de encontrarse en situación de escasez de oferta de mano de obra, consecuencia del envejecimiento y de la no sustitución.

Por otro, la economía genera empleo aunque no insuficiente, si de una calidad limitada que provoca: incorporación tardía al mercado de trabajo, retraso en la formación de familias, retraso de la edad de maternidad, y reducción del número de hijos.

No obstante, no siempre se da una relación automática entre las cifras de población y las del mercado de trabajo, basta con observar una experiencia reciente: las pautas de abandono de la actividad a edades cada vez más tempranas, tienen poco que ver con la demografía y mucho más con comportamientos, normas, e intereses sociales.



- Valor reducido de la tasa de actividad que tiende al estancamiento y que se sitúa por debajo de nuestro entorno de referencia.
- La tasa de empleo del colectivo de 55 a 65 años es muy baja y con el agravante de convivir con un acelerado envejecimiento de nuestra población activa.
- La tasa de empleo del colectivo de 16 a 24 años es también de las más bajas de Europa.
- La población inactiva es elevada, sin que se haya visto suficientemente estimulada por el duradero ciclo de creación de empleo que hemos vivido.
- Persisten desigualdades de género, tanto en empleos como en salarios.



- Los empleos temporales y de corta duración son aún muy numerosos, y se concentran en colectivos de mujeres y jóvenes.
- El empleo a tiempo a parcial es reducido y de carácter no voluntario, fundamentalmente debido a aspectos organizativos de las empresas.
- Persisten diferencias territoriales y la movilidad es escasa.
- Insuficiente adecuación entre cualificaciones ofertadas y demandadas. Mantenemos una gran contradicción, tenemos varias generaciones, especialmente las más jóvenes, altamente cualificadas desempeñando trabajos por lo general no cualificados, para los que no están preparados.
- Carecemos de un enfoque general de formación continua.



- El peso de la formación y educación de colectivos de adultos es muy reducido.
- Los salarios de entrada al mercado de trabajo son bajos, con independencia de la cualificación.
- Los salarios están vinculados más al coste de la vida que a la productividad, que junto con una inflación ligeramente superior a la media, están influyendo en nuestra competitividad exterior.
- Productividad superior a la media pero estancada, salvo en el caso de la productividad industrial. La convivencia de avances en el empleo con el estancamiento de la productividad, implica que estamos creciendo en empleos poco competitivos, más vulnerables a los ajustes económicos, y que contribuyen a incrementos de renta per cápita menores.
- Aumento de inversión en I + D, pero con un importante diferencial negativo respecto a otros ámbitos geográficos más dinámicos.



Distribución del empleo por edad según sector y rama de actividad (% horizontales)

| | Intervalo Edad | | |
|-------------------------------------|----------------|-------------|-------------|
| | <35 años | 35-54 años | >=55 años |
| Total | 34,2 | 53,6 | 12,2 |
| <u>Sector de actividad</u> | | | |
| Industria | 35,1 | 50,3 | 14,6 |
| Construcción | 33,7 | 52,4 | 13,9 |
| Servicios | 33,9 | 55,3 | 10,8 |
| <u>Rama de actividad</u> | | | |
| Ind. Energía y Similares | 25,9 | 57,4 | 16,7 |
| Ind. Metálica | 37,3 | 48,2 | 14,5 |
| Ind. Manufacturera | 33,2 | 52,7 | 14,1 |
| Construcción | 33,7 | 52,4 | 13,9 |
| Comercio, hostelería y reparaciones | 35,9 | 52,9 | 11,2 |
| Transporte y Comunicaciones | 27,5 | 60,9 | 11,6 |
| Servicios Comerciales | 39,9 | 50,8 | 9,3 |
| Educación-Sanidad | 24,5 | 64,4 | 11,1 |
| Otros Servicios. Administración | 39,5 | 48,9 | 11,6 |

Fuente: Censo del Mercado de Trabajo-Demanda 2004

% Ocupación menores de 35 años. Media 34,2%

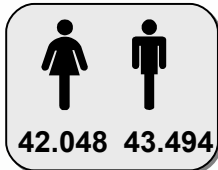
| Ramas con menor % | Ramas con mayor % |
|---|---|
| Educación y sanidad.....24,5% | Servicios comerciales 39,9% |
| Industria, energía y similares25,9% | Otros servicios administrativos 39,5% |
| Transporte y comunicación.....27,5% | Industria metálica 37,3% |



M. TRABAJO. LAS "CANTERAS" DEL MERCADO

POBLACION EMIGRANTE
85.542

<25 25.447
25 - 44 46.679
45 - 64 11.451
65 y mas 1.965



46% afiliado a S.S.
4,1% de la población

Nivel de estudios

Primarios 65,0%
Sec. y Prof. 26,5%
Superiores 8,5%

A los datos de empadronamiento y Seg. Social hay que sumar la inmigración no legal, lo que haría que en la CAPV supusieran entre el 7 y el 8% de la población.

POBLACION INACTIVA
817.100



<25 120.600
25 - 34 40.000
35 - 44 54.600
45 - 54 67.500

MUJERES

25 - 54 años



125.100

Nivel de estudios

Primarios 31.100
Sec. y Prof. 72.800
Superiores 21.200

JOVENES



121.650

20 años 21.278
21 años 22.457
22 años 24.062
23 años 25.848
Padrón 2006 INE

POBLACION OCUPADA
971.900

POBLACION PARADA
34.300

TASA DE PARO



3,9% 3%

| Grupos edad | Tasa paro | Nº parad. |
|-------------|-----------|-----------|
| < 25 | 7,6 | 4.800 |
| 25 - 44 | 3,7 | 21.600 |
| 45 - 64 | 2,3 | 7.900 |
| ≥ 65 | | 0 |

Nivel de estudios

Primarios 4.200
Sec. y Prof. 21.700
Superiores 8.400

- 34.300 (EUSTAT)
- 71.100 (INE)
- 76.200 (INEM)

Las tasas de paro se aproximan a valores de paro friccional, donde la empleabilidad es menor

NUEVOS ACTIVOS JOVENES
30.000 (media anual)

Personas < 25 años igualdad por sexo. Refleja la alta permanencia en el sistema educativo. Necesidad de reformas que faciliten un acceso más temprano



FLUJOS DE ENTRADA

Jóvenes de 20 a 24 años

**NUEVOS ACTIVOS
PERSONAS JOVENES
30.000**

POBLACION PARADA

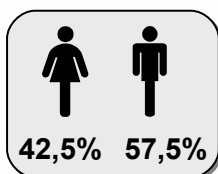
POBLACION INACTIVA

POBLACION EMIGRANTE

**POBLACION OCUPADA
971.900**

**CREACION NETA DE EMPLEO
(2007 – 2008)**

**20.000 nuevos empleos
(media anual)**



| Grupos edad | Tasa empleo | Nº ocupad. |
|-------------|-------------|------------|
| < 25 | 31,8 | 58.400 |
| 25 - 34 | 84,0 | 282.700 |
| 35 - 44 | 81,8 | 280.600 |
| 45 - 54 | 76,2 | 234.900 |
| 55 - 64 | 43,4 | 111.400 |

FLUJOS DE SALIDA

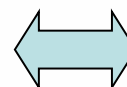
**JUBILACION EDAD LEGAL
5.000 (media anual)**

**JUBILACION ANTICIPADA
XXXXX (media anual)**

FLUJOS DE SALIDA



CREACION NETA DE EMPLEO



FLUJOS DE ENTRADA



La explicación de porqué se están dando, tanto una salida prematura del mercado de trabajo, como la ausencia de personal activo por encima de los 65 años, hay que buscarla en una combinación de factores con origen en:

- el mercado de trabajo,
- la política de jubilación,
- los cánones sociales.

El mercado de trabajo ha contribuido a esta situación con las crisis de empleo de los años 80 y de 1992. En ellas las personas de mayor edad estaban en peores condiciones de competencia, su nivel educativo era inferior al de las nuevas incorporaciones, sus salarios más elevados y, mayor su dificultad para adaptarse a los cambios tecnológicos, estas circunstancias las hacía candidatas al abandono, forzado o no, del mercado de trabajo.

La política de jubilación se ha convertido en un instrumento de la política de empleo, al funcionar como un mecanismo para el reparto del empleo. Se asume con ello el fracaso de muchos países europeos, también del País Vasco, de creación de un número suficiente de nuevos empleos, optando por su reparto mediante el cambio “controlado” de unos trabajadores mayores por otros jóvenes.

Socialmente la jubilación anticipada se ha interiorizado como algo normal, casi un derecho. Confluyen por una parte, el equilibrio entre condiciones económicas y calidad de vida para quien se jubila anticipadamente, por otra la reducción de costes y el redimensionamiento de las plantillas en el caso de las empresas, y finalmente desde la administración pública competente en empleo, se posterga el problema de personas desempleadas con difícil retorno, transformándolo en un problema de financiación futuro del sistema de pensiones.



Las medidas de sustitución (cambiar personas mayores por jóvenes), que es legítima, incluso oportuna por su carácter económico para muchas empresas, es a largo plazo una opción abocada al fracaso, dado que no habrá suficientes personas jóvenes para las necesidades de sustitución.

Las medidas de mantenimiento, implican contar con personas trabajadoras válidas en ciclos de vida laboral más largos. No obstante, un error que debemos evitar es pensar que son medidas a aplicar a personas de 50 o 60 años, cuando en realidad se trata de medidas a aplicar a todo el espectro de grupos de edad laboral.

En cualquier caso, tanto medidas de sustitución como de mantenimiento deben contar para su aplicación con una sociedad informada, lo que comporta que en los próximos años tendremos que trabajar sobre aspectos relacionados con la comunicación y el cambio de valores sociales, que permitan la implantación de estas medidas sin resistencia y conflictos.

Dos consideraciones previas antes de abrir el capítulo de recomendaciones:

- Es hora de acelerar. Nuestro tiempo de reacción es lento.
- No podemos estigmatizar a la persona, político o agente social que, ante esta realidad, realice propuestas concretas de actuación para su debate.

De esta forma, las primeras recomendaciones están relacionadas con las condiciones necesarias en las bases sociales y normativas para abordar el envejecimiento:

2. La creación de un pacto entre Administración y agentes sociales.
3. Acuerdo de coordinación entre distintas Administraciones involucradas.
4. Desarrollo de legislación específica sobre el “Envejecimiento activo” y la “Gestión de la edad”, en los ámbitos competenciales de la Administración Vasca y con los acuerdos necesarios con la Administración Estatal.

Realizando un ejercicio de aplicación de la tasa de ocupación global de Lisboa 2010 del 70% a los diferentes grupos de edad de la CAPV, y teniendo en cuenta la población ocupada proyectada a 2010 obtenemos la siguiente proyección.

Tasas de ocupación de la CAPV 2004-2010. por grupos de ocupación

| Grupos de ocupación | Población ocupada 2004 | | Población ocupada 2010 | |
|------------------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| | Nº | Tasa | Nº | Tasa |
| Directivos | 31.400 | 2,2 | 57.009 | 4,0 |
| Técnicos | 136.800 | 9,8 | 165.026 | 11,5 |
| Técnicos auxiliares | 98.800 | 7,0 | 136.021 | 9,5 |
| Empleados | 99.800 | 7,1 | 100.160 | 7,0 |
| Cualif. Servicios | 154.000 | 11,0 | 171.027 | 12,0 |
| Cualif. Primario | 12.000 | 0,9 | 14.000 | 1,0 |
| Cualificados industria | 139.900 | 10,0 | 143.022 | 10,0 |
| Operadores | 114.000 | 8,1 | 101.016 | 7,0 |
| No cualificados | 125.700 | 9,0 | 114.018 | 8,0 |
| Total | 912.400 | 65,0 | 1.000.160 | 70,0 |

Fuente: Observatorio del Mercado de trabajo. LANBIDE. Estadísticas CAPV-Europa. Elaboración propia



Cuestiones de alta importancia en relación con el envejecimiento.

| Nº | Enunciados | Fundamental | Alta | Alta + Fundamental |
|----|---|-------------|------|-----------------------|
| 17 | La participación de las personas adultas en la formación continua | 45,0 | 42,0 | 87,0 |
| 5 | La tasa de ocupación femenina | 43,8 | 54,2 | 98,0 |
| 23 | El gasto en protección social | 43,6 | 46,2 | 89,8 |
| 25 | El gasto en educación | 43,6 | 53,8 | 97,4 |
| 26 | El fracaso escolar | 43,2 | 54,1 | 97,3 |
| 10 | La inversión en I+D+i | 43,2 | 56,8 | 100,0 |
| 24 | El crecimiento del PIB | 35,9 | 53,8 | 89,7 |
| 44 | Reducción de la discriminación por género | 35,1 | 59,5 | 94,6 |
| 30 | Conciliación de la vida laboral | 34,2 | 60,5 | 94,7 |
| 21 | La productividad laboral | 31,7 | 56,1 | 87,8 |
| 1 | El envejecimiento | 31,1 | 62,3 | 93,4 |
| 42 | El aprendizaje a lo largo de la vida | 30,6 | 52,8 | 83,4 |
| 2 | La tasa de natalidad | 30,0 | 68,0 | 98,0 |



Cuestiones en las que existe un **alto** grado de probabilidad para que se materialicen

| Nº | Enunciados | Muy alta | Alta | Alta + Muy alta |
|----|---|----------|------|-----------------|
| 1 | Envejecimiento de la población total | 32,8 | 54,1 | 86,9 |
| 8 | La inmigración alcanza el 10% | 24,4 | 60,0 | 84,4 |
| 35 | Las políticas europeas se dirigen a desincentivar la jubilación anticipada | 22,9 | 42,9 | 65,8 |
| 23 | El gasto en protección social alcanza el 25% | 21,1 | 52,6 | 73,7 |
| 47 | La edad media de jubilación se sitúa en 2015 en los 65 años | 18,9 | 43,2 | 62,1 |
| 33 | Los hábitos saludables han posibilitado la vida libre de discapacidad de 15 años a partir de los 65 | 16,2 | 54,1 | 70,3 |
| 24 | El crecimiento del PIB se sitúa en torno al 3% anual | 13,2 | 50,0 | 63,2 |
| 3 | Tasa de empleo del 70% 1 millón de empleos | 12,5 | 58,3 | 70,8 |



Cuestiones en las que existe un grado de probabilidad **bajo** para que se materialicen

| Nº | Enunciados | Muy bajo | Bajo | Bajo + Muy bajo |
|----|--|----------|------|-----------------|
| 18 | La inversión en formación continua por parte de la empresa | 2,6 | 30,8 | 33,4 |
| 19 | Mejora de las condiciones de trabajo para las personas mayores | 9,8 | 34,1 | 43,9 |
| 20 | Desarrollo de la gestión preventiva de la edad | 12,5 | 20,0 | 32,5 |
| 22 | Reforzamiento de la autoestima | 13,2 | 28,9 | 42,1 |
| 29 | La jubilación flexible | 10,5 | 21,2 | 31,6 |
| 31 | La participación en la toma de decisiones | 10,8 | 27,0 | 37,8 |
| 32 | El incremento de la tasa de activos de los >65 años | 2,7 | 37,8 | 40,5 |
| 34 | Mejora de la calidad de los empleos | 5,4 | 24,3 | 29,7 |
| 36 | Estrategia global de envejecimiento activo | 5,4 | 35,1 | 40,4 |
| 38 | Contratos laborales negociados individualmente | 8,3 | 44,0 | 52,3 |
| 40 | Participación de los empleados en la toma de decisiones | 13,9 | 30,6 | 44,5 |
| 41 | Incremento de la ética, la justicia y la igualdad | 8,3 | 30,6 | 38,9 |



Itinerario de toma de decisión de la estrategia de acción integral de promoción del envejecimiento activo en la CAPV

- Fase 1. → Identificación física del problema (datos, información, indicadores...) ↓
- Fase 2 → Comunicación y sensibilización ↓
- Fase 3 → Planificación de medidas y propuestas ↓
- Fase 4 → Programas de gobierno. Desarrollo legislativa



ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA: ÁRBOL DE OBJETIVOS

