



ERGON

SEPTIEMBRE
2024

12/09/2024

ERGON_OPINA

LA ASIGNATURA
DEL DESEMPLEO
ESTRUCTURAL.



Fundación Ergon



Fundación Ergon



www.fundacionergon.org



ERGON_OPINA

1

Hemos de ser conscientes de que, al margen de coyunturas más o menos favorables, el desempleo y particularmente el de carácter estructural es uno de nuestros graves problemas sociales. Una asignatura que, lamentablemente, no vamos a aprobar en esta convocatoria de Setiembre.

2

El desempleo estructural podría reducirse si, al margen de mejorar nuestras políticas de empleo, trabajamos para cambiar determinados conceptos culturales que hoy siguen estando muy consolidados en nuestro mercado de trabajo.

3

Deberíamos de mejorar los resultados de intermediación y ser conscientes de los límites que algunos programas tienen como consecuencia de los elementos tomados en cuenta en su diseño. Debemos confiar de verdad en la colaboración público-privada y en mejorar la coordinación entre todos los actores.

4

También para las acciones dirigidas a la resolución del problema vinculado al desempleo estructural deberíamos ser mucho más exigentes en la puesta en marcha de las iniciativas que plantea la nueva Ley de Empleo.

Contexto:

El mes de Setiembre es el periodo en el que los estudiantes que no han conseguido superar una materia tienen una segunda oportunidad. Nosotros seguimos sin aprobar el reto que supone el desempleo estructural entre otras razones porque no hacemos lo suficiente para su resolución.

En un informe reciente el Banco de España ha planteado que la brecha que existe en este ámbito con respecto al resto de los países de la UE (al margen de las características específicas de nuestra estructura económica), se debe a la a los errores que cometemos en su gestión y, al margen de las retóricas, en la falta la falta de voluntad y motivación para resolverla. Y particularmente alerta sobre la necesidad de **rediseñar nuestras Políticas de Empleo tanto las Activas como las Pasivas que, en todo caso “han de proporcionar los suficientes incentivos para el retorno al empleo”.**

Recordemos algunos datos (obtenidos de la EPA) que nos ofrecen una visión sobre la realidad que vivimos y la de la naturaleza del problema.

- Hoy tenemos **aproximadamente 1,6 M de personas que acreditan estar en situación de desempleo desde hace más de un año** (este es el periodo mínimo que se toma para el cómputo del desempleo estructura). Una cifra que supone el 48% del desempleo total.
- **El desempleo estructural está básicamente integrado por tres colectivos en los que más impacto tienen los procesos de transformación y digitalización como son jóvenes, mujeres y mayores/seniors.** Recordemos que seguimos con tasas de desempleo juvenil (superior al 22%) que es el doble de la media del resto de países de la UE.
- Hay casi 600.000 personas (uno de cada 5 desempleados o el 16% del total) que **llevan un periodo superior a 4 años sin haber desarrollado formalmente ninguna actividad profesional.** Aunque esta cifra puede estar impactada por la economía sumergida el dato es muy significativo.

Recordemos que, como afirma ASEMPELO, la falta de acceso a la formación continua y la ausencia de experiencia reciente son causas que dificultan la adquisición de habilidades y competencias profesionales actualizadas, con la consecuencia de que lo que se reducen de forma considerable las oportunidades de conseguir un empleo. En otras palabras, la permanencia dilatada en una situación de desempleo es uno más de los hándicaps que incrementan las dificultades objetivas para la inserción laboral.

Para modificar estas dinámicas y aprobar el examen del desempleo estructural debemos de ser capaces de plantear y afrontar una serie de cuestiones. A saber:

No debemos de tener ninguna duda que uno de los graves déficits de nuestro mercado de trabajo procede de la baja tasa de ocupación. Tenemos un 51% cuando la media de la UE es superior al 75%. Aunque nuestra cifra sea la consecuencia de nuestra particular estructura económica. ¿Qué podemos hacer para reducir a la mitad esta diferencia? Y suponiendo que fuéramos capaces de alcanzar el 60%. ¿Qué deberíamos hacer con el 40% restante?

El desempleo tiene cada vez más un componente estructural: Tomando en cuenta que hoy tenemos un volumen de 21,7 M de ocupados (67% en el sector privado, 20% en el sector público y 12% en desempleo) ¿Qué vamos a hacer para dar cobertura social a los casi 3M de personas que prácticamente pueden estar ubicados en un contexto de vulnerabilidad? ¿Cuándo seremos más eficientes en la gestión de este problema?

El impacto de los procesos de digitalización en el empleo es una certeza que no admite objeción posible. Hoy ya casi un tercio de las actividades laborales tienen un menor o mayor componente digital ¿Qué debemos de hacer para afrontar este reto?, ¿Podemos intuir que habilidades y competencias se demandarán en el próximo futuro para modificar los procesos formativos y adaptarlos a estas necesidades? ¿Y todo ello cómo afecta a los colectivos más vulnerables?

La mayoría de los informes realizados por los mejores y más significativos analistas tanto públicos como privados **auguran que más de la mitad de los/las profesionales necesitarán desarrollar nuevas capacidades durante los próximos 3/5 años.** ¿Qué deberíamos de hacer para facilitar la adaptación de éstos y de las organizaciones (tanto en el sector privado como en el público) a estas nuevas realidades? ¿Cómo vamos a afrontar el problema de la falta de empleabilidad de una parte relevante de los individuos?

Tomando en cuenta que como muestran los datos el desempleo estructural se concentra en los colectivos con menor cualificación y más vulnerables ¿Qué deberíamos de estar haciendo ya para facilitarles nuevas oportunidades laborales? ¿Cuándo aceptaremos la evidencia de que existirán colectivos sociales que no van a poder acceder a un empleo de forma más o menos permanente?

La esperanza de vida se está incrementando y seguirá con toda probabilidad este mismo proceso en los próximos años. El peso de los/las seniors está creciendo de forma radical en nuestra sociedad. ¿Deberemos retrasar más la edad de jubilación? ¿Qué incentivos debemos crear para que éstos/as retrasen voluntariamente el acceso a la inactividad laboral?

Qué haremos con las personas seniors para que puedan mantener y adaptar sus competencias y habilidades a las nuevas necesidades/roles? ¿Cómo cambiamos la cultura organizativa imperante totalmente contraria a la continuidad en el empleo de este colectivo?

Tenemos mucho camino que andar.... Los cambios en los procesos económicos, tecnológicos y organizativos parecen ir en la dirección contraria a la que permitiría reducir el volumen del desempleo estructural con el que hoy convivimos. Son muchos los análisis que **apoyan la idea de un UBI (ingreso básico universal) como única respuesta al impacto que plantea la presencia y consolidación de un desempleo estructural**. Tomando en cuenta que además éste se concentra en los colectivos con menor cualificación y más vulnerables. ¿Tenemos que ir necesariamente en la dirección de crear un UBI universal? ¿Cuáles son los aspectos positivos y cuales los negativos de este proceso?

¿Cómo nos organizamos para que la transición entre los servicios sociales y los de empleo sea posible?

En nuestra Fundación tenemos la expectativa de que todos (gobierno, partidos políticos, interlocutores y colectivos sociales) vamos a tener la motivación y la capacidad para afrontar la respuesta a estas cuestiones y abordar el problema del desempleo estructural con resultados positivos. **Creemos que es posible superar este examen en una próxima convocatoria.**

¡El tiempo apremia!

FUNDACIÓN ERAGON

Somos una estructura independiente **cuyos propósitos se centran en la mejora de nuestro mercado de trabajo y en el de minimizar la brecha entre talento y empleo**. Nacimos en 2019 como consecuencia del análisis y la constatación de la viabilidad de poner en marcha un proyecto inexistente en nuestro entorno para resolver un problema complejo que necesita de la colaboración de todos/as.

Nuestra misión es la de analizar, construir y proponer soluciones que permitan responder a los retos del mundo del trabajo, poniendo a las personas en el centro. Queremos ayudar con ello a las organizaciones públicas y privadas que diseñan, ejecutan y evalúan las políticas de empleo, y hacerlo bajo los criterios de **independencia, innovación, profesionalidad y transparencia**.

Para cualquier información adicional os rogamos contactéis con nuestro **Responsable de Comunicación Pablo López de Picón** al e-mail info@fundacionergon.org y Tel: 672332020