

# 10 años de cambios en nuestro mercado laboral



“ Las empresas tendrán que aprender a gestionar el talento *senior* que hace tan solo dos lustros no estaba presente en el mercado de trabajo ”

Parece que 10 años son poco tiempo para hacer un análisis de tendencias, pero estamos en un entorno tan cambiante, algunos le llaman VUCA (de volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad), que hace que los cambios en algo que se supone razonablemente estable, como es el mercado laboral, hayan sido profundos en nuestro país.

Si analizamos los cambios que se han producido entre 2008 y 2018, vemos que es preciso que esos diez años son la suma de dos lustros, el que va de 2008 a 2013, que se caracteriza por un periodo horrible para el empleo en nuestro país, y el que va de 2013 a 2018 en el que se ha recuperado una parte, aunque no todo el empleo destruido en el periodo anterior.

“ Hemos recuperado los niveles de PIB anteriores a la crisis, pero tenemos un 8,5% menos de ocupación ”

Además de los cambios en la oferta y en la demanda, en mitad de ese periodo se ha producido un hecho relevante en la regulación de este mercado, como fue la aprobación de la Reforma Laboral de 2012. Un nuevo marco regulador que generó un marco jurídico-laboral impensable en épocas anteriores.

Antes de descifrar las principales claves del cambio en el mercado laboral, tenemos que hacer una reflexión obvia sobre los componentes del mismo. El mercado laboral tiene los mismos elementos que el resto de los mercados. Una oferta, compuesta por aquellos que tienen algo que aportar, un objeto de transacción, trabajo en este caso, una demanda de esos trabajadores, compuesta por aquellos que necesitan trabajadores en sus procesos productivos, precios que, en este caso, es la suma de lo que la demanda ofrece a la oferta por sus servicios laborales y, finalmente, una regulación.

El mercado laboral se diferencia de otros por un tema sustancial, como es el hecho de que la oferta es indisoluble del objeto de la transacción. El trabajador se ofrece personalmente, no es una propiedad como en otros mercados, sino que oferta y objeto se funden. También otra diferencia respecto a otros mercados es la importancia que tienen los elementos regulatorios en el debate y las discusiones de dicho mercado. Esto no ocurre en el resto de mercados, en los que el precio tiene una gran relevancia.

La oferta laboral puede ser estudiada a partir de los datos de población activa. Esto es, los hombres y las mujeres que se ofrecen para trabajar.

La demanda puede ser estudiada a través de otro parámetro como es la ocupación. La gente que forma parte de la actividad y que, efectivamente, está ocupando un puesto de trabajo. La diferencia entre ambas sería el volumen del paro.

Finalmente, los que no han entrado al mercado de trabajo, junto con los que han entrado y ya han salido, o simplemente son efectivos de la población que no quieren trabajar, son los inactivos. La suma de los activos (oferta del mercado de trabajo) y los inactivos es la población en un momento determinado. En el fondo la oferta del mercado laboral es una parte de la población y lo que ocurra con esta determinará tarde o temprano al mercado de trabajo.

Vamos a ver qué es lo que ha sucedido en estos 10 años con estos parámetros, comparando los resultados de la EPA del primer trimestre de 2008 y de 2018.

En primer lugar, vamos a ver qué ha pasado con la población. Lo que ha ocurrido con la población en edad de trabajar es que ha envejecido. Los jóvenes del mercado (entre 16 y 29 años) han disminuido un 21,3% en estos 10 años. Por el contrario, los mayores de 55 años un 19,8%. Es decir, hoy hay un 21,3% menos de jóvenes y hay un casi 20% más de *seniors* en la población española. Este es un hecho muy relevante, porque como veremos esto se traslada a la oferta del mercado, a la población activa.

Y es que la población activa ha envejecido muchísimo. Hay un 36,4% menos de población activa joven (entre 16 y 29 años) y, sin embargo, hoy hay un 49,1% más de población activa *senior*. Este es un dato muy importante. Nuestra oferta laboral hoy es mucho más mayor. Incluso si metemos la variable género, los datos son espectaculares. Hoy hay un 86,6% más de

mujeres mayores de 55 años activas que hace 10 años. Esto se debe a que el cambio de comportamiento de la mujer respecto a su participación en la actividad se produjo en nuestro país en la década de los 80, mujeres que hoy ya conforman el tramo de 55 y más años.

Esto pone en riesgo la esencia de la gestión de personas del pasado que consistía en sacar a los profesionales de más de 55 años de las empresas y reemplazarlos por gente joven más preparada, más comprometida y con menor coste. Esta política de gestión hoy no es viable ya que tenemos, como nos dicen los datos, más gente mayor que quieren seguir siendo activos y, por la base, tenemos mucha menos actividad.

En cuanto a ocupación los datos son también demoledores. Hoy tenemos un 8,5% de menor ocupación que hace 10 años. Como hemos recuperado los niveles de PIB de antes de la crisis, significa que somos mucho más productivos, hacemos lo mismo, con menos factor trabajo.

Sin embargo, nuevamente esta pérdida de ocupación se reparte de manera muy desigual entre los jóvenes que hoy son un 45,9% menos que hace 10 años, mientras que los ocupados *seniors* son un 35,7% más, llegando en el caso de las mujeres *seniors* a ser hoy un 70,6% más que hace una década.

Realmente parece mentira el cambio social que esto implica. Hoy hay muchísimas más mujeres mayores trabajando que hace 10 años.

Un parámetro muy negativo de nuestro país es el paro resultante de la diferencia entre población activa y ocupada. En esta variable, en todos los casos tenemos incrementos, siendo especialmente significativos en la población activa *senior*, seguida por los trabajadores maduros (entre 30 y 54 años).

Finalmente, es curioso el comportamiento de los efectivos de la inactividad, aquellos que o no han entrado al mercado laboral o salieron del mismo. En definitiva, los miembros de la población que no están en el mercado. La mayor pérdida de inactivos se produce entre los profesionales maduros con una diferencia de 24,3% y con comportamientos muy distintos en hombres y mujeres. En los hombres ha crecido la inactividad en todos los tramos de edad, mientras que en las mujeres la inactividad se reduce, especialmente en el tramo de mujeres maduras (entre 30 y 54 años) que lo hace al 32,1%.

Si tuviéramos que sacar tres conclusiones de todos estos datos podríamos decir que:

- Hoy hacemos más actividad económica con un 8,5% menos de efectivos que en 2008.
- La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se consolida en todos los tramos de actividad con un 8% más de actividad que en 2008, especialmente en el tramo de edad más avanzado.
- Finalmente, nuestra oferta está envejeciendo como consecuencia de dos hechos, que hay muchos menos jóvenes y que hay muchos más profesionales *seniors* en el mercado. Nuestra población joven se ha reducido en estos 10 años nada menos que 1,7 millones de efectivos, mientras que nuestra población *senior* (mayor de 55 años) ha crecido en 2,4 millones.

“ Nuestra población joven se ha reducido en esta década nada menos que 1,7 millones de efectivos, mientras que la *senior* (mayor de 55 años) ha crecido en 2,4 millones ”

Esto implica que nuestras empresas tendrán que aprender a gestionar el talento *senior* que hace tan solo 10 años no estaba presente en el mercado de trabajo.

Estamos en un continente que envejece, en un país que lo hace aún más y va a ser tremenda la lucha por un talento joven que es cada día más escaso. Este es el panorama que nos dejan estos 10 años y con un ambiente pesimista como consecuencia de ese paro que se reduce de manera más lenta que nuestra economía, gracias a la mejora de la productividad que aportan los nuevos modelos de negocio.

Sin embargo, ¡dentro de 10 años, en 2028, estaríamos encantados con los registros actuales! ■