



El mercado de trabajo en España en 2014

Alfonso Jiménez, *Socio Director PeopleMatters*



Llevamos unos años en nuestro país en los que a los tradicionales problemas de nuestro mercado laboral, se ha sumado el de la crisis económicas, con sus consecuencias y sus secuelas.

Desde que en los años 90s empezamos a estudiar las tendencias del mercado laboral, hemos visto cómo hay aspectos de mejora, y otros de retroceso, pero sobre todo que hay aspectos estructurales y otros de naturaleza más coyuntural y, sin embargo, se suelen hacer valoraciones muy parciales del mercado.

Los problemas del mercado pueden estar en la Oferta (los trabajadores que lo conforman), la Demanda (los empleadores) o la Regulación del mismo.

Desde el punto de vista de la Oferta, podemos afirmar que tenemos un problema en la generación de la misma en el propio sistema educativo. En general, nos sobran universitarios, nos sobran jóvenes sin cualificar (con estudios primeros o de secundaria y nada más) y nos faltan muchos profesionales del mundo de los oficios y las profesiones que corresponderían a los títulos de formación profesional. Más o menos podemos decir que sólo un 35% de los que llegan al mercado de trabajo tienen una titulación que le habilita para acceder al mismo.

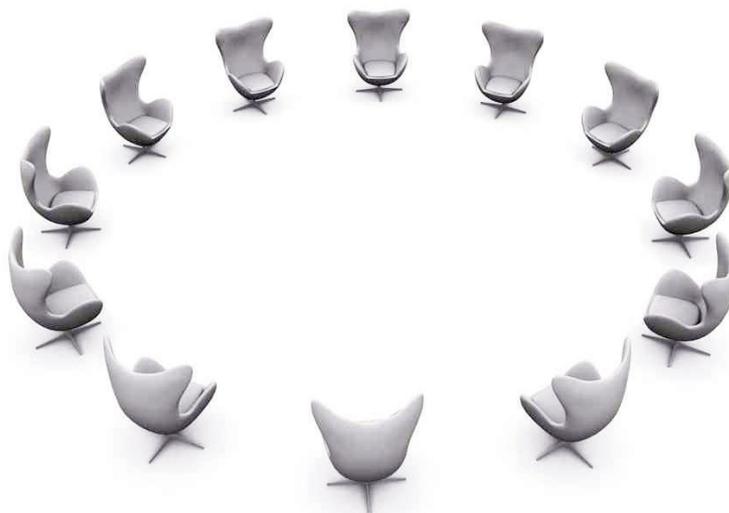
La Demanda del mercado requiere menos titulados superiores, especialmente de especialidades sin apenas empleabilidad como es el caso de las Humanidades.

También la demanda requiere muchísimas personas con especialidades que estarían cubiertas por la Formación Profesional. Estos puestos son cubiertos por titulados superiores (haciendo una degradación de su titulación y estando sobre cualificados) y también por muchos trabajadores sin cualificación y posiblemente sin vocación.

Otra carencia de la Oferta es la actitud hacia el trabajo ya que es algo negativo y no deseado para una parte importante de la población. Eso implica que la movilidad también sea un hándicap o que todo el mundo a partir de una determinada edad sueñe con el dorado de la jubilación. El trabajo para nuestra cultura es una maldición bíblica que tenemos que afrontar y para nada se entiende como un método de desarrollo personal o un instrumento de creación de riqueza.

Otra carencia son los déficits en lo que podríamos denominar competencias profesionales básicas en gran parte del sistema educativo en todos sus niveles. El sis-





tema no forma profesionales capaces de vender, comunicar, ser eficientes, sabiendo gestionar los recursos clave: tiempo, personas, etc. Y sobre todo, en idiomas.

Todavía hoy los idiomas son un problema de nuestra Oferta laboral.

Desde el punto de vista regulatorio nuestro mercado laboral tenía grandes problemas que penalizaban nuestra competitividad como país. En los rankings de competitividad de las naciones, nuestro país siempre era muy penalizado por la regulación del mercado laboral, especialmente en cuanto a las prácticas de despido y la flexibilidad de las condiciones laborales y la negociación colectiva. Hace dos años el Gobierno acometió una profunda reforma que pronto deberá ser evaluada por los analistas que realizan este tipo de rankings.

Analizando la evolución del mercado podemos ver distintas etapas. Desde 1978 hasta 1982 vivimos una lenta destrucción de empleo. Desde 1982 hasta 1992 recuperamos lo que habíamos perdido. En todo ese periodo (78-92) estábamos en una horquilla de ocupación entre los 11 y los 13 millones de trabajadores ocupados.

En el 92 vino una crisis pequeña que le llevó por delante unos 800 mil puestos de trabajo, pero desde el 95 hasta el año 2007 pasamos de una población ocupada de 20 millones de puestos. Creamos unos 8 millones de puestos nuevos. Desde el inicio de la crisis se han destruido más de 3 millones de puestos, pero aún conservamos 5 de los creados.

La crisis lo que ha dejado son nuevos problemas: una generación joven que prácticamente no se ha podido incorporar al mercado de trabajo y cuando lo puede hacer lo hace en unas condiciones precarias. Además, hay 1,5 millones de jóvenes parados que no tienen ninguna titulación con demanda. Otro problema es la destrucción de empleo en profesionales y trabajadoras de

edades superiores a los 45 años que difícilmente se van a enganchar al mercado al menos en el corto plazo.

En todo este tiempo se han contenido mucho los costes salariales, especialmente los costes de nuevos entrantes al mercado.

Sin embargo, el gran problema de nuestro mercado es hacer frente al nuevo desafío del tremendo envejecimiento de nuestra población activa. Cada día que pasa la población española es más vieja y por consiguiente también la población activa.

Las empresas tienen que prepararse ante este nuevo tsunami que se nos aproxima imparablemente, las edades de acceso al retiro y al cobro de la jubilación se van a ir incrementando y poco a poco nos iremos convirtiendo en una sociedad vieja. En este viaje, lento, pero irreversible, nos acompañarán gran parte de nuestros vecinos europeos, pero nosotros iremos a la cabeza. Todos los países del mundo envejecerán, pero no con la radicalidad de Europa y especialmente nuestro país. Ante ello, tenemos que estar preparados.

Los jóvenes titulados puede que hoy tengan dificultades de acceso, pero solo por razones de regeneración vegetativa, en unos años tendrán nuevas oportunidades y en ese tiempo de espera lo mejor que pueden hacer es salir a otros mercados internacionales. Los jóvenes que no tienen titulación lo mejor que pueden hacer es el esfuerzo de formarse y especializarse. El resto de generaciones que hayan salido del mercado tendrán más dificultades para su acceso, aunque veremos muchos casos que la edad no será un hándicap insuperable en los procesos de incorporación a los proyectos empresariales, al menos no tanto como lo fue en el pasado.

Es un momento realmente apasionante, duro pero sin duda apasionante, especialmente para los profesionales de Gestión de Personas que están interactuando de manera activa en este mercado.