

# Los cambios esenciales de nuestro mercado laboral

Escrito por Alfonso Jiménez *Socio Director PeopleMatters*

En PeopleMatters llevamos 15 años asesorando a nuestros clientes en sus estrategias de Gestión de Personas. Para ello, tenemos en cuenta tres circunstancias de cada empresa: su estrategia de negocio, su cultura y las circunstancias de los mercados laborales donde operan.

De ahí viene nuestro constante empeño por analizar los cambios y las tendencias del mercado laboral.

Estos días hemos celebrado nuestro XV Aniversario como firma de servicios profesionales y un periodista me preguntó, cuáles son los grandes cambios del mercado laboral español en los últimos años y cuáles son las principales tendencias.

Fue interesante la pregunta porque es difícil sintetizar los cambios entre multitud de datos de análisis, pero si tuviéramos que seleccionar los cambios más importantes del mercado deberíamos mencionar los siguientes: El mercado laboral español se está quedando sin jóvenes. Por ejemplo, en tan solo 10 años la población activa joven entre 16 y 29 años se ha reducido un 35%, habiendo pasado de 5,6 millones a 3,6 millones. En el camino hemos perdido casi 2 millones de jóvenes (200.000 mil cada año). Cada mes que pasa perdemos 16.000 jóvenes en el mercado de trabajo y esto tiene importantes consecuencias para la Gestión de Personas, porque en determinadas especialidades va a ser muy difícil encontrar personas con los conocimientos y el talento óptimo y la marca como empleador va a

ser un instrumento clave de atracción en entornos de alta demanda como Madrid, Barcelona, arco mediterráneo o País Vasco.

La oferta del mercado laboral envejece. Cada día se extiende más la vida laboral como consecuencia del envejecimiento general de nuestra población y la necesidad de retrasar el momento de pasar de cotizar a ser beneficiario del sistema de protección social. Esto se constata con el hecho de que la población activa mayor de 55 años ha crecido en tan solo 10 años un 48%, pasando de 2,5 millones de trabajadores activos a 3,8.

Hoy en nuestro mercado laboral hay 1,2 millones más de trabajadores mayores de 55 años. Esto también tiene importantes repercusiones sobre la Gestión de Personas en las empresas que tendrán que ajustar sus procesos a esta nueva realidad, además de fomentar una cultura inclusiva hacia los mayores en el mundo del trabajo. Además, este fenómeno se produce en un momento de transformación digital, esto es, las empresas tendrán que incorporar a lo digital con equipos más mayores. Además, si miramos hacia adelante, podríamos predecir que en los próximos 10 años este colectivo volverá a incrementarse en torno al 20% y que en 2029 podremos llegar a los 4 millones de trabajadores activos en el mercado laboral español, suponiendo éstos el 20% de los trabajadores. Esto es, hoy ya tenemos más trabajadores senior (mayores de 55 años) que

## peplematters

trabajadores jóvenes, pero en 2029, la diferencia será aún mayor, 330.000 más trabajadores seniors que jóvenes.

El tercer gran cambio es la participación de la mujer en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, las mujeres mayores de 55 años en el mercado de trabajo han crecido un 86% en los últimos 10 años, recortándose la diferencia de género en todos los colectivos de edad. Esto implica que las políticas de igualdad de género han venido para quedarse. La mitad del mercado laboral tendrá nombre de mujer y las empresas tienen que saberlo y adaptarse para ello.

Y finalmente, el cuarto cambio es el papel de los migrantes en nuestro mercado. Los inmigrantes que llegaron a nuestro mercado a finales de los 90s y que lo han seguido haciendo en el siglo XXI, lo tendrán que seguir haciendo para completar las necesidades de nuestro propio mercado. Poco a poco vamos generando ocupación con jóvenes y desempleados, pero en determinadas especialidades necesariamente tendremos que salir al mercado internacional para atraer el talento que necesitamos. Eso sí, deberíamos hacerlo de una manera ordenada para atraer las competencias y los profesionales que realmente necesita nuestro sistema productivo. La regulación de la inmigración es ya un importante desafío.

Pocos jóvenes, muchos más mayores, presencia importante de la mujer y la consideración de la inmigración como fuente de ajuste serían los 4 grandes retos a tener en cuenta, lo que además, nos lleva a la importancia de contar con una estrategia de diversidad y una cultura inclusiva en nuestras empresas.

