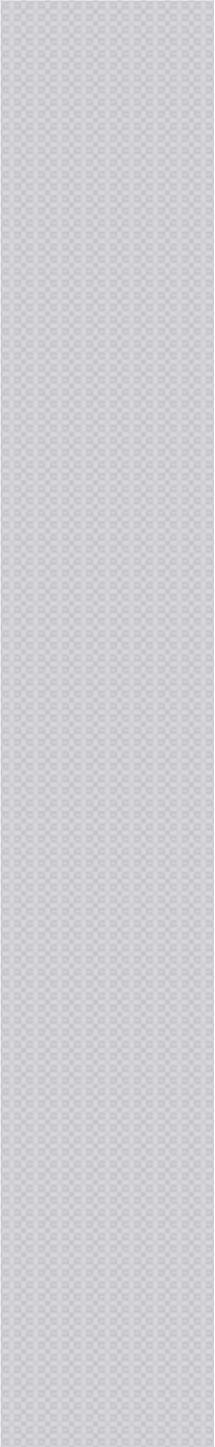


EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: SECUELAS DE LA CRISIS Y RETOS ANTE EL FUTURO

Sara de la Rica
(Universidad del País Vasco, FEDEA)
20 de Julio de 2015



Indice:

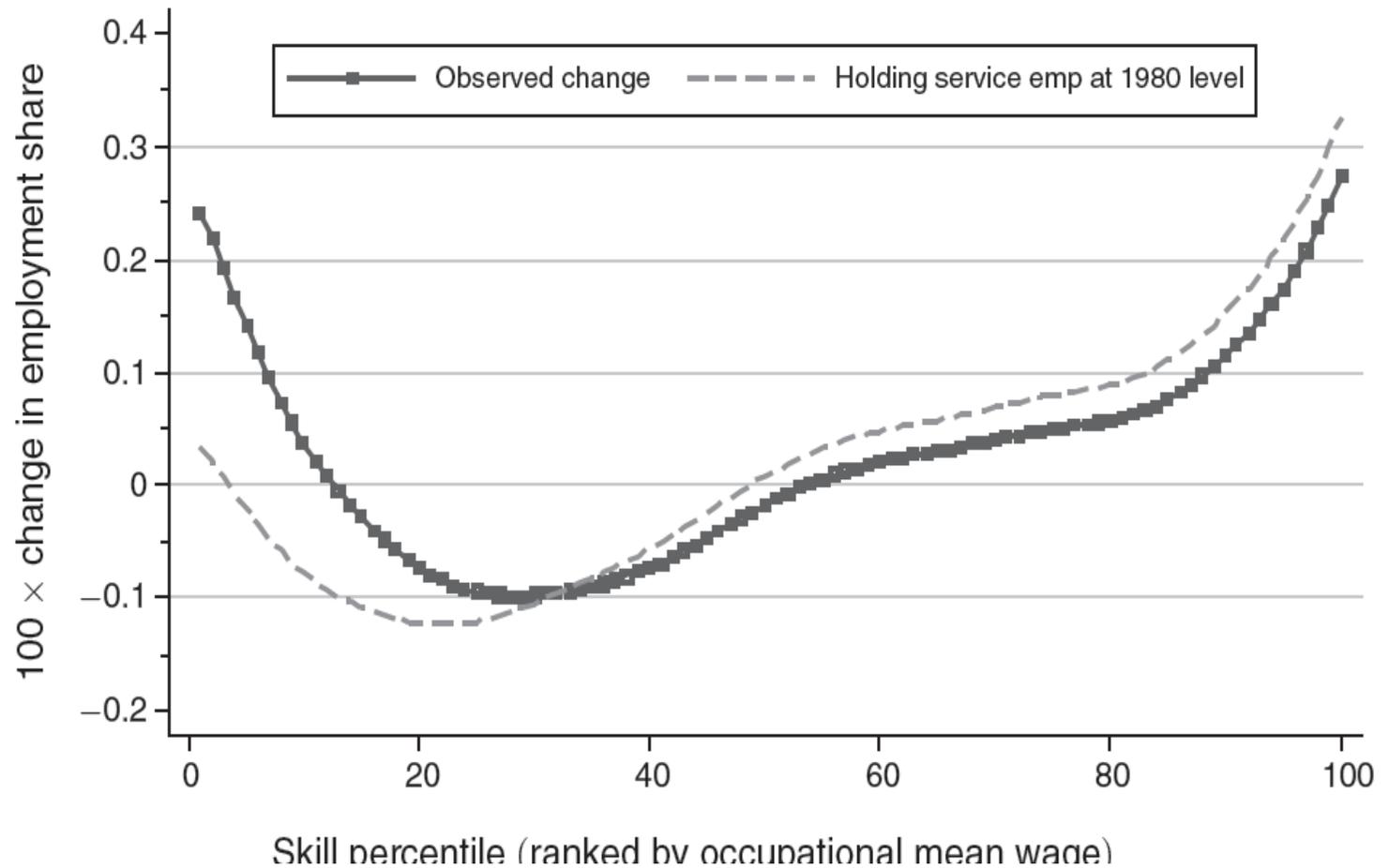
1. Retos ante el futuro: El fenómeno de la Polarización del Empleo – Causas y Consecuencias.
2. El Mercado de Trabajo Español tras la Gran Recesión – Principal Secuela: El paro de larga duración.
 1. Retos para afrontar el futuro ante el fenómeno de la Polarización.

¿En qué consiste el fenómeno de la Polarización del Empleo?

- Aumento relativo de los empleos con contenidos más cognitivos o interpersonales (complementarios a la digitalización) – empleos emergentes.
- Disminución relativa de los empleos con contenidos más codificables (rutinarios), sustitutivos de la digitalización – empleos en declive.
- A su vez, empleos (en servicios) poco cualificados pero no sustituibles por el cambio tecnológico también aumentan – empleos emergentes.

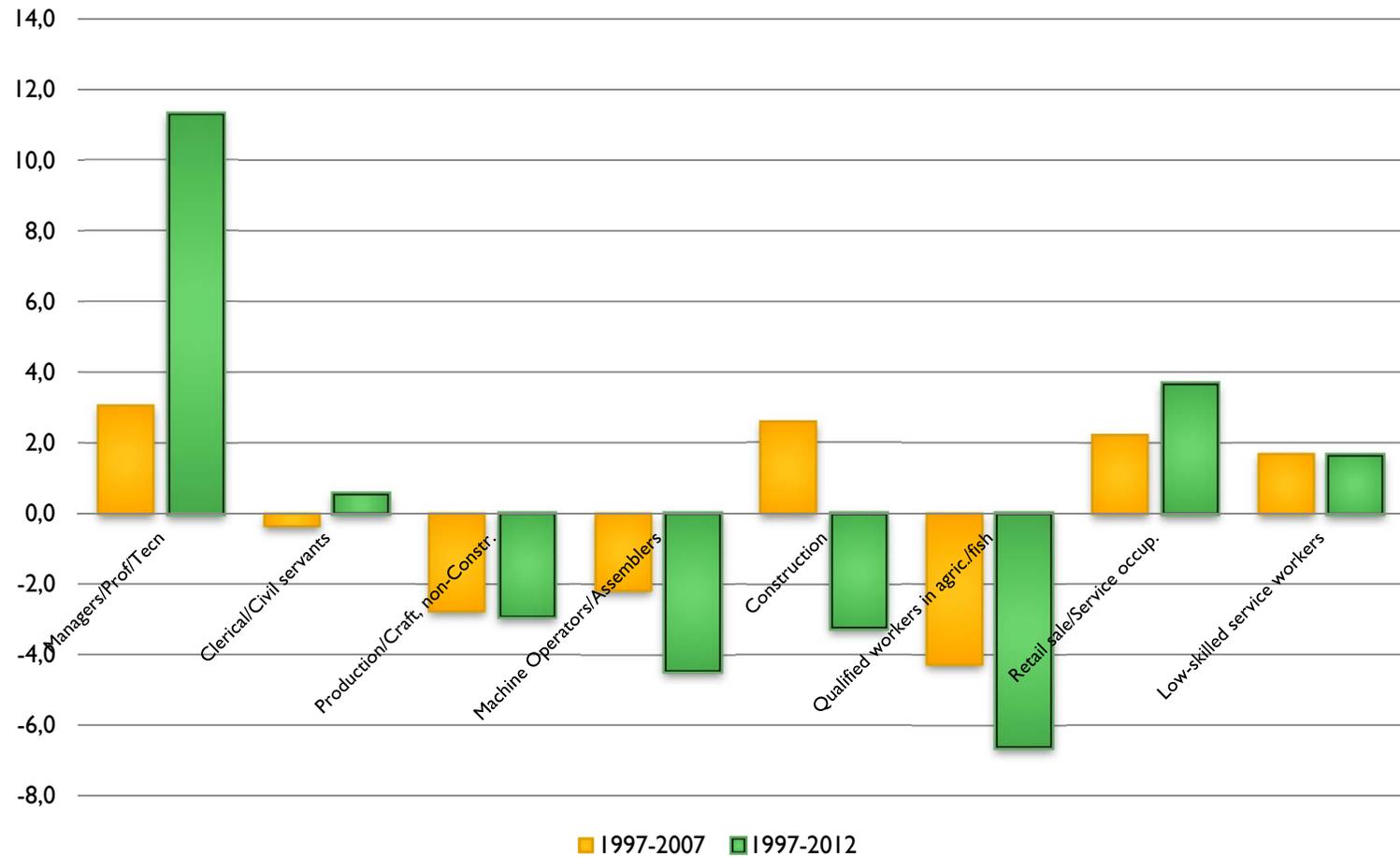
Evidencia de Polarización del Empleo para US

Panel A. Observed and counterfactual changes in employment by skill percentile, 1980–2005



Evidencia de Polarización del Empleo - España

Figure I: Changes in the Share of Private Sector Employment by Occupation



¿A quien afecta más la polarización del empleo?

(Anguel, De la Rica y Lacuesta – SERIEs 2014)

A los trabajadores mayores de 40-45 años:

Poca movilidad en estos trabajadores de los trabajos que están más en declive (sustitutivos de los avances tecnológicos) a aquellos empleos más emergentes, incluso a los emergentes poco cualificados.

Jóvenes (menores 30):

Bastante movilidad de los empleos en declive hacia los emergentes, sobre todo hacia los que contienen tareas más cognitivas. Algunos jóvenes poco cualificados parecen moverse hacia empleos poco cualificados del sector servicios.

Mujeres:

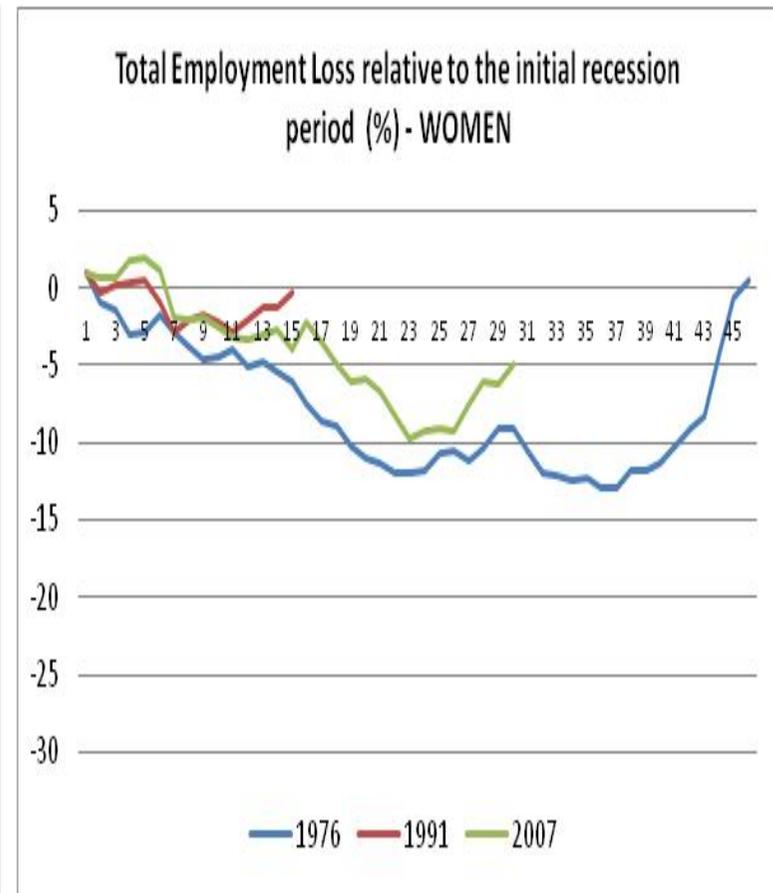
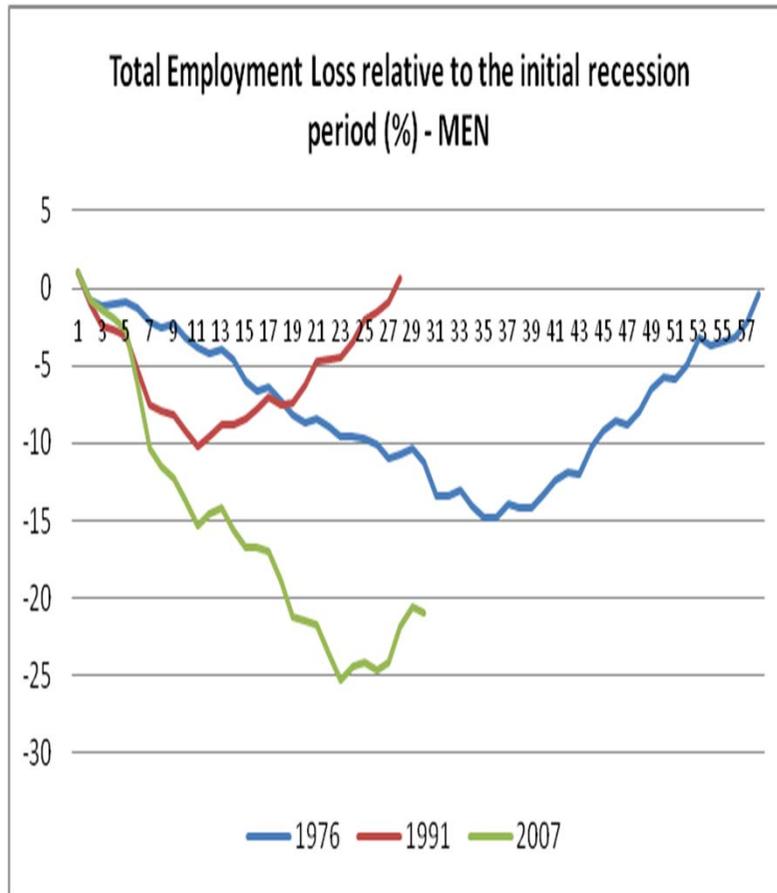
Curiosamente, se observa MUY poca movilidad de las mujeres de unos empleos a otros – Hecho a profundizar.

Además:

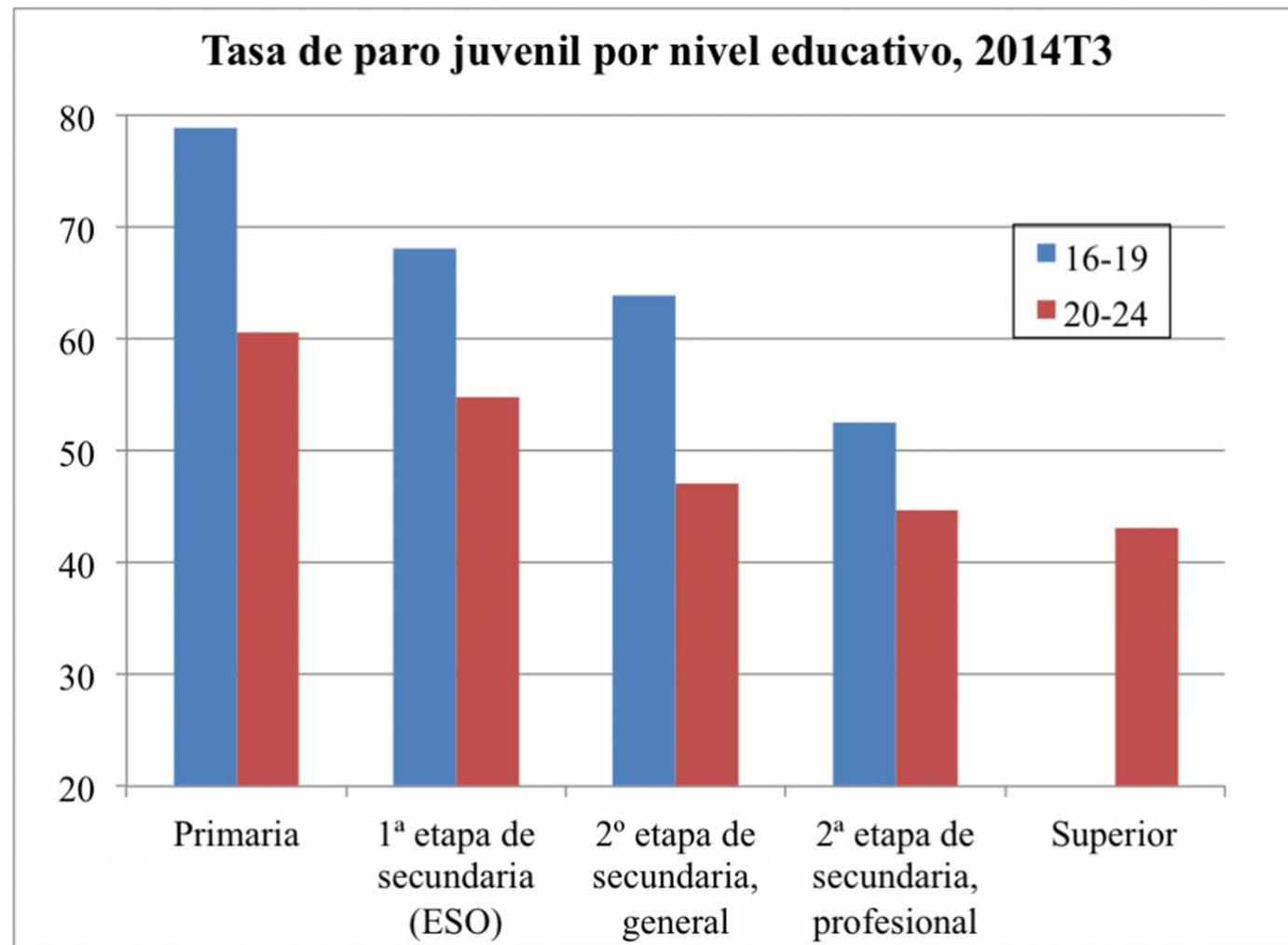
- La polarización del empleo genera desigualdad en rentas:
 - Los empleos emergentes de la cola alta de la distribución salarial tendrán buenas condiciones (escasos y se compite por ellos), mientras que:
 - Los de la cola baja de la distribución (poco cualificados) se pueblan de muchos trabajadores que compiten por salarios bajos y mucha flexibilidad laboral.

Parte 2: El mercado laboral español tras la Gran Recesión:

I. ¿Cuántos empleos se han perdido en esta crisis?



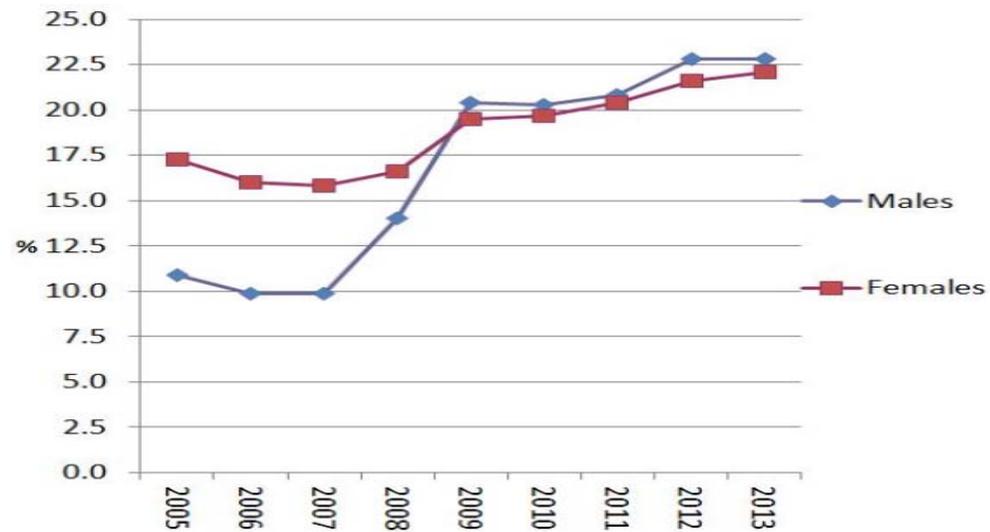
2. Colectivos más vulnerables: a. Los jóvenes



2. Colectivos más vulnerables:
a. Los jóvenes

- Los Ninis

Figure 5: % NEETS, Spain, by gender
(15-29 years, 2005-2013)

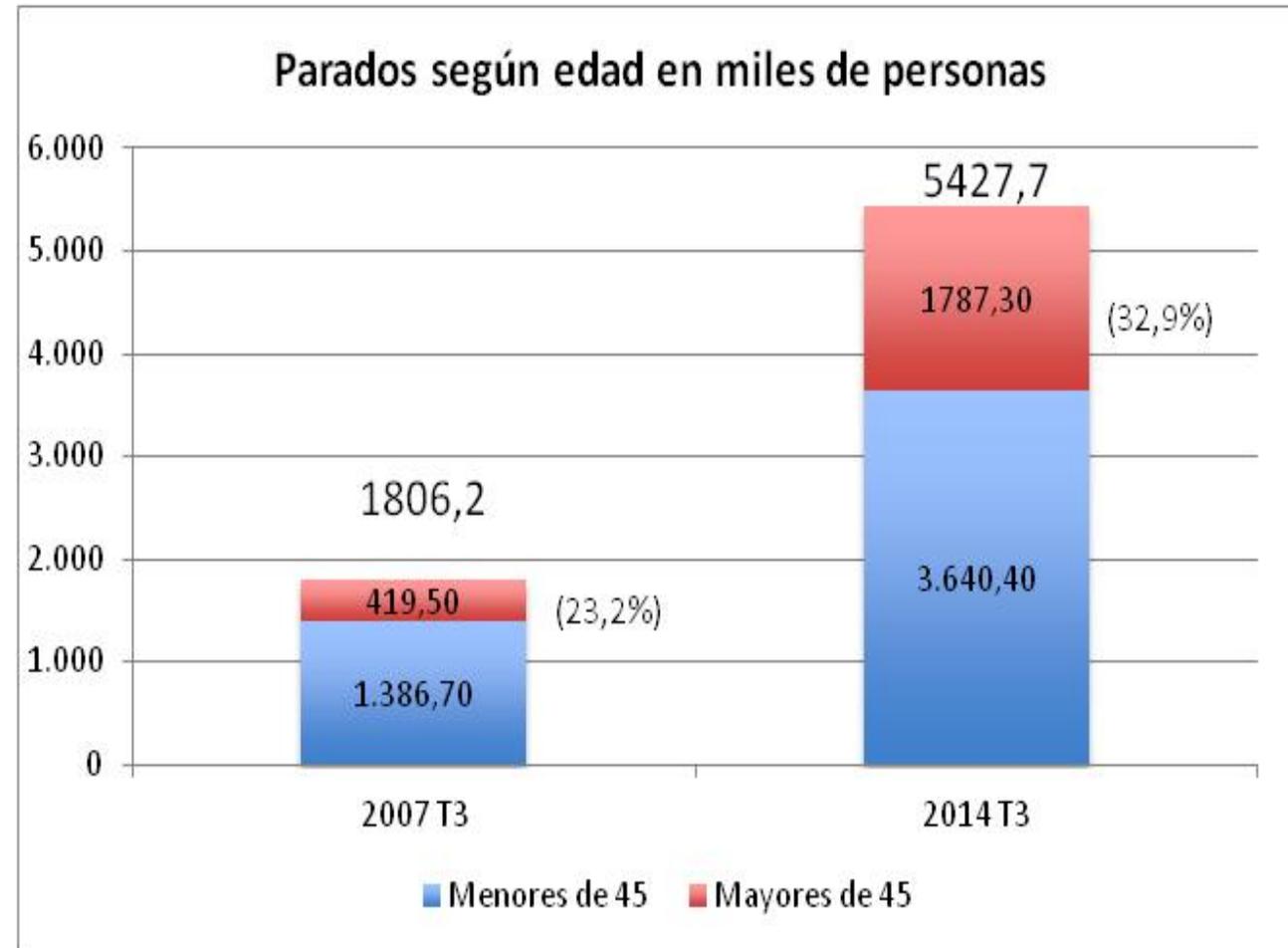


Source: EULFS (EUROSTAT)

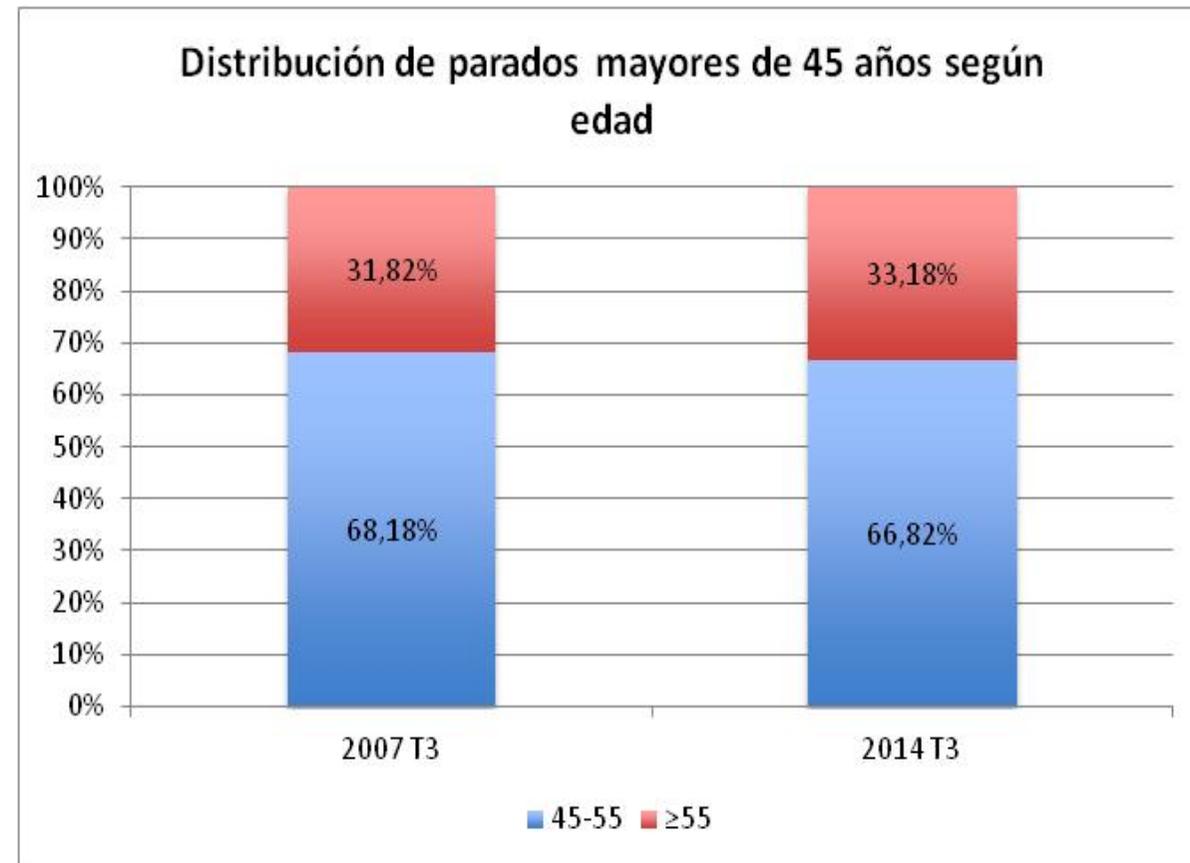
**475 mil jóvenes menores de 30
Años sin ESO que ni estudian ni
Trabajan.**

**Mas de 1 millón de jóvenes menores
De 30 con ESO como máximo que Ni
estudian ni trabajan.**

2. Colectivos más vulnerables: b. Los mayores de 45 años

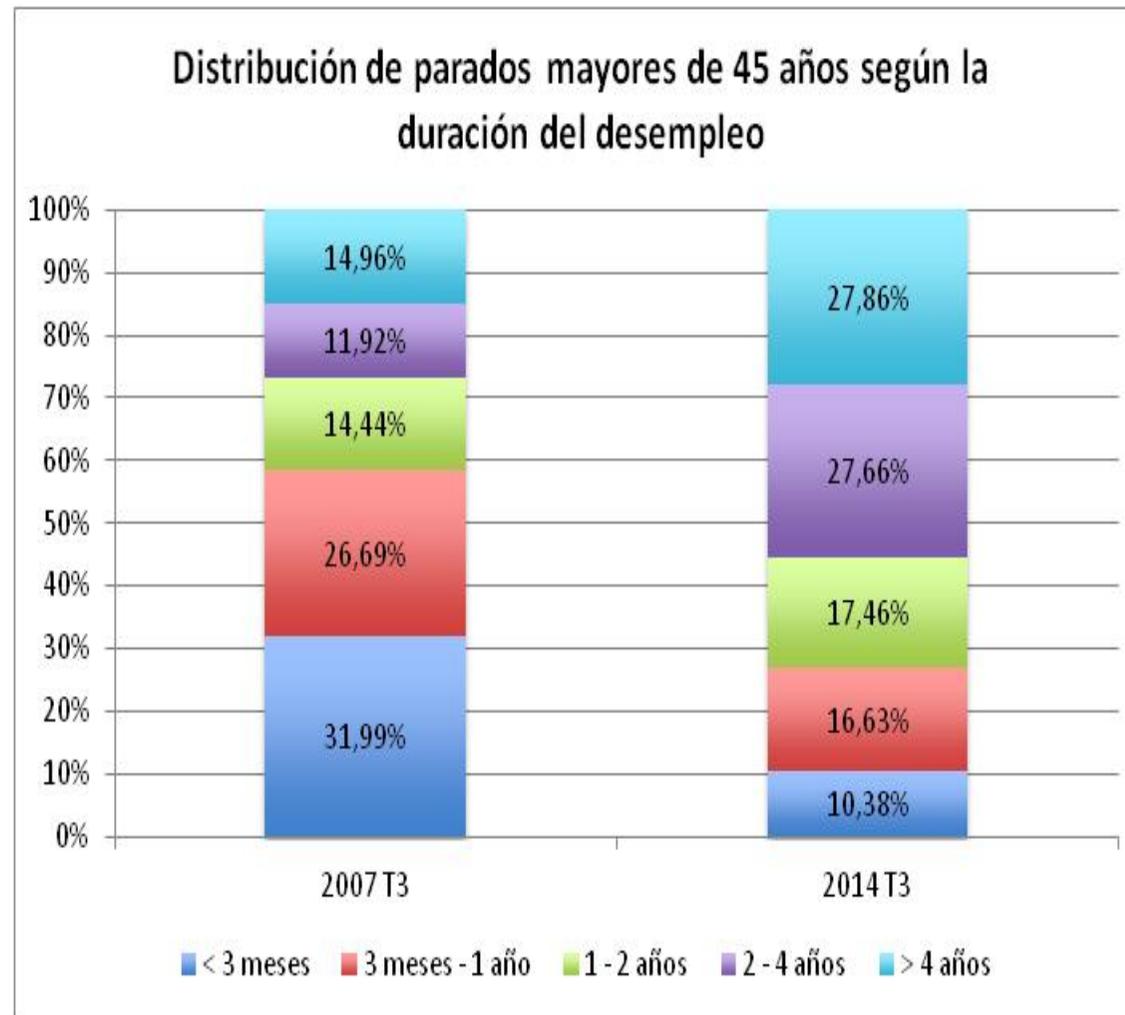


2. Colectivos más vulnerables:
b. Los mayores de 45 años



1.220.000 parados mayores de 45 tiene menos de 55 años

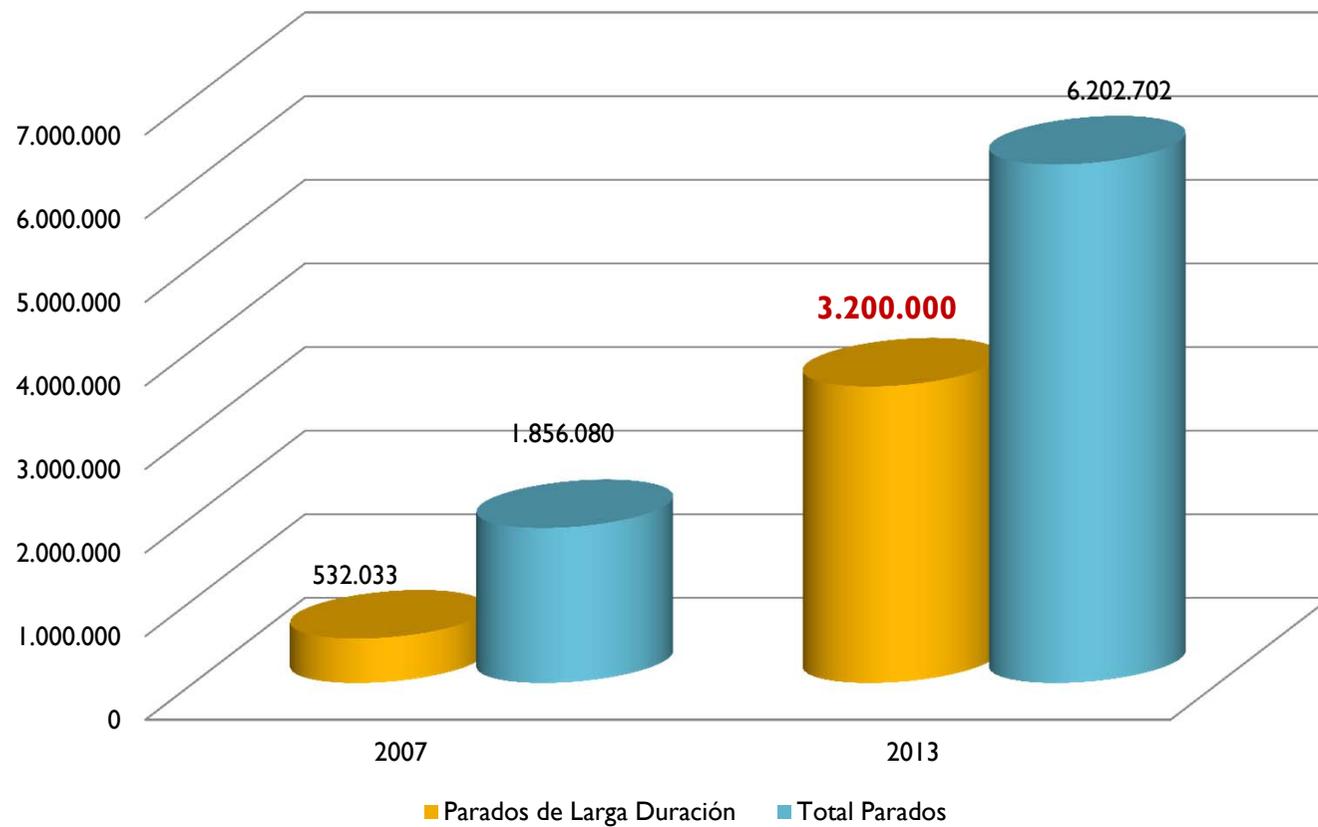
2. Colectivos más vulnerables: b. Los mayores de 45 años



La gran secuela de la Recesión: El desempleo de Larga Duración

Afecta a más de 3 millones de ciudadanos ...

Número de Parados - Total y de Larga Duración -
2007 y 2014

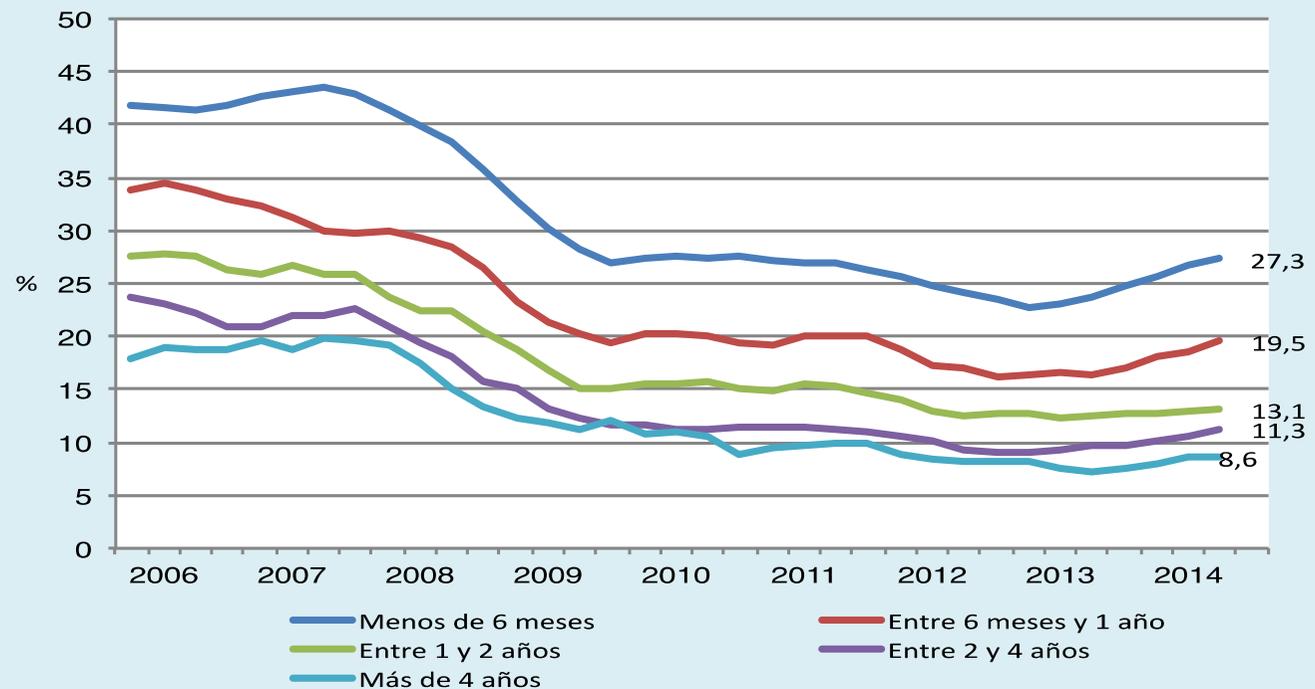


La gran secuela de la Recesión: El desempleo de Larga Duración

Las tasas de salida se reducen drásticamente a medida que la Crisis ha avanzado y que la Duración del desempleo crece ...

Tasas de salida del paro en función de la duración del paro

(EPA de flujos, 2005.1-2014.2, salidas intertrimestrales (*))

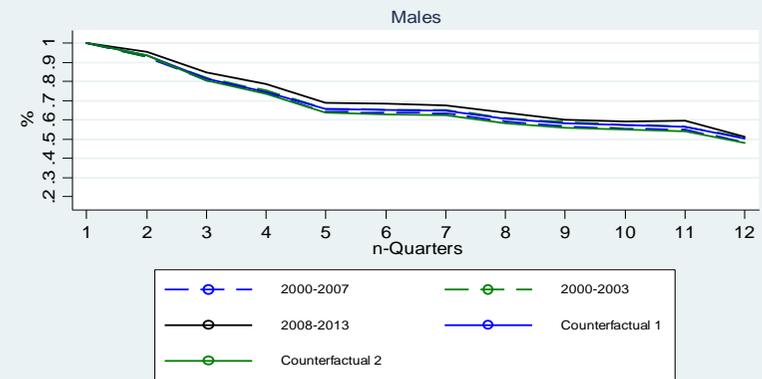
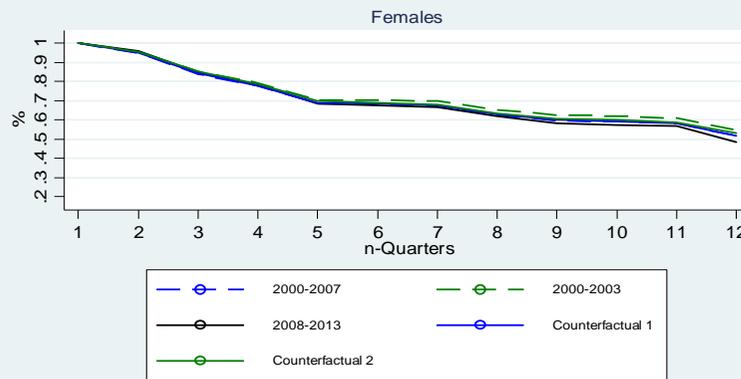


Fuente: Elaboración propia con microdatos de la EPA de flujos
(*) excluimos los individuos desaparecidos de la muestra entre trimestres

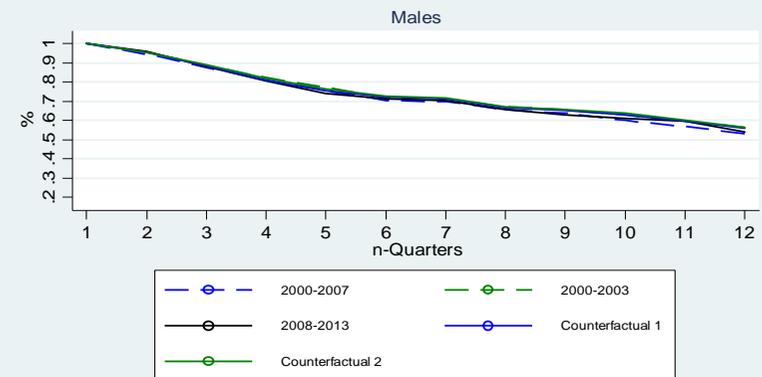
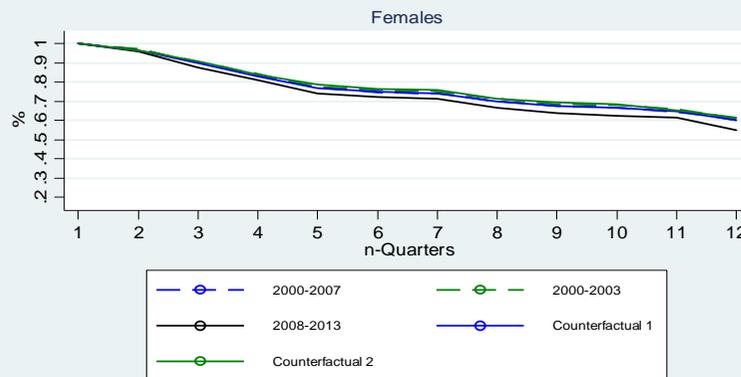
La gran secuela de la Recesión: El desempleo de Larga Duración

Más preocupante todavía ...

Unemployment Dynamics: Survival Probabilities -simulated 12 Quarters-
Unemployed 12-36 months
Pool of Unemployed 1-2 years



Pool of Unemployed 2-3 years



Counterfactual 1= Recession using B=2000-2007; Counterfactual 2= Recession using B=2000-2003

Parte 3: Retos para afrontar el futuro ante la Polarización del Empleo

Por qué se genera el Desempleo de Larga Duración?

Causas Estructurales

Una de las más importantes:

1. Desajuste de Habilidades trabajadores-empresas
 - ✓ Jóvenes sin la formación suficiente (boom inmobiliario)
 - ✓ Exigencia de alta cualificación por el cambio tecnológico (polarización)
 - ✓ Sistema educativo no adecuadamente adaptado

Otras:

2. Desajustes Geográficos
3. Subsidios de desempleos muy generosos y “perpetuos”
4. Altos niveles de protección al empleo (altos costes de despido)
5. Altas contribuciones a la SS

¿Cómo reducir el DLD en España

El Desempleo de Larga Duración tiene raíces estructurales



El mercado de trabajo por sí mismo no va a absorberles



Es preciso reactivar (diagnosticar, formar y ayudar a recolocar) a estos colectivos para que vuelvan a ser empleables (y en empleos con futuro)

Diferentes Políticas para Diferentes Colectivos:

✓ **Jóvenes** : Su problema fundamental es una falta de capacitación, bien por escasa formación o como resultado de la polarización:

1. **Poco cualificados**: Vuelta a la formación bien reglada o en alternancia con el empleo (formación dual).

2. **Al resto (PLD)**: Tratar de que obtengan nuevas competencias complementarias a la computerización para que se movilicen hacia los empleos emergentes más cualificados

La FP tiene un papel fundamental que jugar en la reactivación de este colectivo – Formación (reglada y a la carta) en actividades complementarias con la computerización.

**Resto de DLD - Crecer NO es suficiente ---- Fortalecimiento de las PAE teniendo en cuenta los empleos emergentes y en declive
– En particular:**

1. Mejora en Orientación a Parados:

- Es necesario que los “orientadores” conozcan bien las necesidades del mercado de trabajo y ofrezcan itinerarios profesionales con futuro (complementarios a la tecnología, no sustitutivos)

2. Mejora en la intermediación laboral:

- Es necesario que las agencias privadas de empleo colaboren en la intermediación laboral utilizando sus redes de información y que tengan incentivos a intermediar por los más vulnerables. (en marcha)

3. Mejora en la Formación a Parados (al margen de la Formación Dual)

- La oferta de los programas debe modificarse radicalmente:
 - Los programas deben concederse de modo competitivo.
 - Deben ser sistemáticamente evaluados en función de sus resultados.
 - Los fondos concedidos pueden otorgarse gradualmente en parte en función de los resultados obtenidos.

(En marcha Nuevo Decreto 2015)

4. Subvenciones Directas al Empleo Privado:

- Si bien parece que el efecto de “peso muerto” y “efecto sustitución” que generan no es trivial
- **Sin embargo, existen colectivos con especiales dificultades de reinserción donde estas políticas parecen ser de gran ayuda: parados mayores de 45 años, por ejemplo.**
- Para reducir estos efectos negativos se debieran incluir mayores mecanismos de control y supervisión para evitar que las empresas utilicen estos programas sólo para abaratar sus costes (reducir la picaresca).

Dos principios para la mejora en la implantación de las PAE en España...

- a) Los gestores deben **controlar y supervisar** la gestión de los fondos destinados a las PAE y asegurarse de que los perceptores de los mismos realizan una buena gestión de los mismos.

- b) Debe extenderse la cultura de la **evaluación sistemática** de cada programa implementado: Primero con experiencias piloto y en una segunda fase, si funciona, extendiendo el programa al resto.



EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: SECUELAS DE LA CRISIS Y RETOS
ANTE EL FUTURO

MUCHAS GRACIAS!