

Formación para el empleo

Introducción

En el presente boletín vamos a analizar los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) aparecidos en enero de este año, relativos al 4º trimestre de 2014, año que según estimaciones oficiales se cerró con un crecimiento del empleo del 2,53%. Sin embargo, desde UGT-Juventud, creemos que debemos analizar estos datos con cierta moderación y que no debemos dejarnos llevar por el exceso de optimismo, dado que los efectos de las previsiones sobre el crecimiento en términos desestacionalizados son menores, concretamente han supuesto un incremento del 0,99% respecto al anterior trimestre en cuanto a ocupación.

Además, nuestra economía tiene que afrontar importantes retos como conseguir que el crecimiento económico sea continuado y se alargue en el tiempo; pues incluso creciendo por encima del 2% y creando empleos en el año que ahora comienza, la recupera-

ción debe llegar al conjunto de la sociedad, dado que todavía hay muchos colectivos, entre ellos los jóvenes, que están siendo marginados en el mercado de trabajo al no permitírseles tener empleos en igualdad de condiciones al resto de los trabajadores.

Dos de las condiciones en las que el mercado laboral discrimina a la juventud son por un lado, la falta de oportunidades de inserción, especialmente en los jóvenes sin experiencia laboral previa y el empeoramiento de las condiciones de trabajo cuyo rasgo principal es la temporalidad. Ambos hándicaps afectan a la generación joven más preparada de la historia.

Por ello, en el presente boletín vamos a analizar las variables de paro y ocupación, profundizando en el perfil de los jóvenes y mostrando las tendencias ocupacionales que se presentan para ellos en un futuro con la formación que tiene la juventud de hoy.



Problemas de inserción laboral y desempleo de larga duración

Si analizamos los datos del desempleo del trimestre objeto de estudio lo más llamativo es que de los casi 5 millones de desempleados en nuestro país, el 14,9% son jóvenes menores de 25 años y más de la mitad, el 50,4%, son desempleados de larga duración.

Concretamente, el número de jóvenes en paro menores de 35 años durante el 4º trimestre de 2014 descendió en 309.100 personas, respecto al mismo trimestre del año anterior, situándose en 2.194.300 el total de jóvenes (menores de 35 años) en situación de desempleo. Por tramos de edad observamos que para quienes tienen entre 20 y 24 años el desempleo descendió en 38.500 personas, un 5,6% respecto al trimestre anterior, mientras que entre los jóvenes de 16 a 19 años se ha producido un aumento en 15.500 personas (-8,4%), si tenemos en cuenta las cifras a un año vista, donde se registraron 2.503.400 desempleados.

Sin embargo, pese a la mejora de las cifras de este trimestre, la juventud continúa siendo uno de los colectivos más castigados por el desempleo, de hecho, si comparamos los datos de paro general (para todas las edades) del trimestre

(23,70%), respecto a los de la juventud donde la tasa se duplica (42,32%) para los menores de 35 años, podemos apreciar una notable diferencia, por cuanto se mantiene la tendencia de que a menor edad mayor tasa de desempleo. Por ejemplo, en los menores de 25 años, la tasa se situó en el 51,80%, lo que ha supuesto un descenso de tres puntos respecto al trimestre anterior (54,88%), y casi 6 décimas menos a la del tercer trimestre de 2013. Sin embargo, es más elevada que en otros tramos de mayor edad.

Además, observamos que respecto al trimestre anterior, la tasa de paro ha aumentado aunque muy ligeramente (1 punto) para los jóvenes de entre 25 y 29 años y casi medio punto para los que tienen entre 30 y 34 años.

La elevada tasa de temporalidad facilita también que muchos trabajadores se queden sin empleo, especialmente los menos cualificados, de ahí la importancia de la formación para el empleo. Sin embargo, en la actualidad nos encontramos que muchos jóvenes, pese a estar formados y preparados, tampoco obtienen el empleo deseado o ni tan siquiera un empleo por largo espacio de tiempo.

Tasa de paro juvenil, por grupos de edad

Ambos sexos	2014T4	2014T3	2014T2	2014T1	2013T4
De 16 a 19 años	67,28	66,71	70,39	70,16	75,53
De 20 a 24 años	48,88	49,54	49,99	52,86	50,93
De 25 a 29 años	29,77	28,75	30,01	32,76	32,39
De 30 a 34 años	23,35	23,05	23,86	25,85	26,06
Total jóvenes	42,32	42,01	43,56	45,41	46,23

Fuente. EPA, 2014-2013. Unidades en porcentajes

Problemas de precariedad con el auge del empleo temporal

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral y grupo de edad

Ambos sexos	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	TOTAL JOVENES
	2014 T4	2014 T4	2014 T4	2014 T4
Total de la contratación	69,2	624,1	1.451,5	2.144,8
De duración indefinida: Total	9,5	203,4	809,3	1.022,2
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	9,3	197,3	791,7	998,3
De duración indefinida: Discontinuo	0,2	6,1	17,6	23,9
Temporal: Total	59,7	420,6	642,1	1.122,4
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	10,6	96,7	133,6	240,9
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	9,1	55,9	65,6	130,6
Temporal: Estacional o de temporada	7,5	39,9	37,7	85,1
Temporal: En periodo de prueba	0,4	4,7	7,1	12,2
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	4,2	20,4	59,2	83,8
Temporal: Para obra o servicio determinado	18,2	134,2	235,0	387,4
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	5,6	17,6	27,7	50,9
Temporal: Otro tipo	0,4	5,6	13,4	19,4
Temporal: No sabe	3,7	45,7	62,9	112,3

Fuente: EPA, 4º trimestre de 2014. Unidad: Miles Personas

En cuanto al conjunto de la contratación temporal, llama la atención el hecho de que los contratos temporales por circunstancias de la producción representaron el 43% (con 240.900 contratos), mientras que la modalidad de contratación temporal a la que más recurren las empresas es el contrato por obra o servicio como el más utilizado para contratar a jóvenes menores de 35 años y que ascendió a 396.600 contratos en el periodo objeto de estudio.

El cuadro anterior muestra que se ha producido un descenso de la contratación temporal en general, más patente en contratos poco significativos como el estacional, que ha disminuido en 66.300 los contratos destinados a menores de 30 años, ascendiendo a 85.100 el número de contratos. O como el contrato temporal para cubrir la ausencia de un trabajador, que ha reducido su presencia en la juventud en 23.100

contratos, por lo que se observa que a los trabajadores jóvenes se les ha contratado mucho menos este trimestre para hacer sustituciones de plantilla, dado que con las actuales ayudas y bonificaciones en seguridad social, para contratar a la juventud de manera indefinida, resulte esta modalidad más interesante para los empresarios.

Frente a ese hecho, hay que señalar que el aumento de la contratación en los jóvenes se ha producido por la vía de la contratación indefinida que ha ascendido a 998.300 contratos destinados a menores de 30 años.

Junto a dicha modalidad, han experimentado también un incremento los contratos en prácticas, aunque hay que señalar que en el conjunto de la contratación, estos contratos tan solo representa el 3,3% de la contratación registrada. Así, se han formalizado un total

Aspectos negativos del Contrato de Aprendizaje	Aspectos positivos del Contrato de Aprendizaje
<p>Abusos y malas prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilización de aprendices para sustituir a otros trabajadores. - Realización de tareas no relacionadas con los contenidos formativos acordados. - Encadenamiento de contratos de aprendizaje que evitan contratos indefinidos. 	<p>Buenas prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existen nuevos instrumentos de control para velar por la correspondencia entre contenidos formativos y las tareas desarrolladas durante el aprendizaje. - Existen herramientas legales que impiden “disfrazar” relaciones laborales usando los contratos de aprendizaje.
<p>Resultados mediocres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando las empresas que estarían habilitadas para proporcionar una formación adecuada, no se interesan por esta modalidad de contratación. - Los datos estadísticos sobre inserción de los jóvenes dentro de esta modalidad contractual y a posteriori, no son alentadores. 	<p>Resultados alentadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prestigio y dinamismo del aprendizaje en algunos países como Alemania, Austria, Dinamarca y Luxemburgo, donde esta modalidad está dotada capacidad de adaptación a nuevas situaciones. - La efectividad del aprendizaje como vía de acceso a un empleo permanente.
<p>Cuando hay inadecuación del aprendizaje a las necesidades de las empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando las empresas creen que no es rentable invertir en la formación de personas que no tienen garantías de permanencia para recuperar su inversión. - Cuando La formación se subordina a las exigencias de la producción y es, como resultado, mediocre, ya que no permite alcanzar la categoría de trabajador calificado. 	<p>El aprendizaje debe ser una etapa de la formación permanente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El aprendizaje es sólo una etapa de una formación permanente durante toda la vida. - La formación debe ser cada vez más integrada al mundo productivo y la vida real de las empresas.

Fuente: OIT: Informe del crecimiento con empleo (2014)

de 130.600 contratos en prácticas, aunque respecto al trimestre anterior, el número de contratos en prácticas se ha incrementado. Este dato refleja que este tipo de contrato está siendo cada vez más utilizado, de hecho se han firmado 2.600 contratos más en menores de 30 años en este trimestre respecto al anterior.

Esto se debe a que la empresa recibe bonificaciones, por contratar a jóvenes en formación. Sin embargo, estadísticamente, tan solo el 20% de estos contratos finaliza con la firma de un nuevo contrato indefinido en la misma empresa, a pesar de las bonificaciones que existen. Por lo que, el contrato en prácticas aún debe consolidarse, aunque su tendencia sea positiva.

No obstante existen opiniones encontradas respecto a la validez de esta fórmula contractual, las cuales exponemos en el cuadro adjunto. En resumen, las críticas a esta modalidad contractual se fundamentan por las veces en las que existe un abuso y fraude por parte de las empresas en este tipo de contrataciones, no contratando posteriormente al trabajador a

la finalización de las prácticas sino contratando a un nuevo trabajador en prácticas, constituyendo una especie de espiral de precarización de las relaciones laborales.

En cualquier caso, la mejora de los datos de contratación indefinida ha propiciado también un empeoramiento de las condiciones de trabajo que en muchos empleos es patente tal y como muestra el cuadro adjunto.

Desde UGT- Juventud no creemos que la entrada al mercado de trabajo deba ser por la vía de la precariedad, más aún si por un mismo trabajo se produce una rebaja salarial respecto a los compañeros de más edad realizando el mismo trabajo.

Así pues, a la vista de los datos, se puede observar que han mejorado las dificultades de trimestres anteriores a la hora de encontrar un empleo, sobre todo en el caso de los jóvenes con formación superior, no obstante sigue existiendo un problema de sobre-cualifica-

ción en los jóvenes, que nuestro mercado de trabajo aún no es capaz de solventar, concretamente el 54,9% de los jóvenes ocupa actualmente un puesto que no es acorde a su preparación; por lo que le resulta difícil encontrar un puesto de trabajo que tenga que ver con los estudios realizados, aun siendo en prácticas.

La sobre-cualificación está muy instalada en el empleo que se ofrecen a la juventud de nuestro país, pues nuestros jóvenes terminan sus cursos de formación muy bien preparados y la competencia de candidatos para un mismo puesto es cada vez mayor. Además, el sistema educativo parece ir por delante de las necesidades de formación del propio sistema productivo; dado que en las dos últimas décadas el aumento de los niveles de formación de la población ocupada ha superado las necesidades que cabría haber previsto y, de proseguir las tendencias

actuales del sistema educativo, no parece que vayan a surgir graves carencias educativas en los próximos años. Sin embargo, subsistirá el problema de la falta de personas con cualificaciones intermedias, algo que las diferentes reformas educativas han intentado abordar aunque sin mucho éxito todavía.

Para ello, se debería intentar extender a los niveles no universitarios capacidades en los alumnos para adaptar la formación a las demandas actuales del mercado de trabajo, pues las relaciones laborales son muy dinámicas en el tiempo. Además, si la transición se resuelve a base de que los más cualificados vayan reduciendo sus expectativas y acaben aceptando empleos con menores requerimientos, ello daría lugar a procesos de frustración profesional y de falta de motivación, que ya son patentes hoy entre la mayoría de los jóvenes.

Actividades económicas según su estabilidad y temporalidad en la contratación

	Contratos jóvenes	Tasa estabilidad %	Tasa temporalidad %
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	117	44,44	55,56
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	41.873	41,88	58,12
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	21.264	37,59	62,41
Actividades jurídicas y de contabilidad	23.495	30,11	69,89
Actividades inmobiliarias	9.841	26,96	73,04
Fabricación de productos farmacéuticos	2.957	24,86	75,14
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.379	24,51	75,49
Extracción de minerales metálicos	137	24,09	75,91
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	6.520	23,77	76,23
Servicios de información	9.410	23,52	76,48
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	2.434	23,50	76,50
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	3.373	22,24	77,76
Actividades veterinarias	3.133	22,22	77,78
Pesca y acuicultura	4.956	21,37	78,63
Confección de prendas de vestir	4.600	21,09	78,91
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	28.383	20,06	79,94

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. **Informe Estatal del Mercado de Trabajo de los Jóvenes.** (Editado en 2014 con datos de 2013). Tener en cuenta que se han seleccionado las actividades económicas que superan el 20% de la tasa de estabilidad en la contratación Unidad: Miles Personas.

Panorama del mercado de trabajo de hoy frente al pasado

Además, cuando el desempleo y la temporalidad en la contratación se prolongan en el tiempo, los procesos de integración en el mercado de trabajo se dificultan y esto a largo plazo repercute en el desarrollo de las carreras profesionales y en la calidad del empleo, que disminuye a la par que se eleva la precariedad en la Juventud, afectando tanto en su presente como en su futuro. En el primer caso, porque no permite el desarrollo de proyectos vitales como por ejemplo, la emancipación y en el futuro porque afectará a la cuantía de sus prestaciones por desempleo a corto plazo y de jubilación en un horizonte más lejano.

En la actualidad tenemos un mercado laboral muy distinto al que nos encontrábamos hace años, dado que el mercado laboral actual ha cambiado muy rápido en las últimas décadas. Las principales diferencias entre el mercado laboral del pasado y el actual son las siguientes:

EN EL PASADO

- **El crecimiento del empleo estaba unido al crecimiento económico.**
- **El desempleo era un fenómeno coyuntural, vinculado a los períodos de recesión económica.**
- **La pauta normal de los mercados de trabajo era el empleo estable y “para toda la vida”.**
- **La mayor parte de los empleos eran formales y de tipo asalariado.**
- **Existía una tendencia a la caída en la importancia del empleo en el sector rural y a un incremento del empleo en el sector industrial.**
- **El empleo público significaba una porción importante del empleo total.**
- **La población activa era masculina, principalmente.**

ACTUALMENTE

- El comportamiento del empleo se separa del crecimiento económico. Puede haber crecimiento económico sin aumentar el empleo o que se necesiten tasas de crecimiento económico más altas, para asegurar el mismo volumen de empleo.
- El desempleo se convierte en un problema estructural y permanente.
- Los empleos son inestables e implican cambios de tareas, de empresa, con períodos de desocupación, muchas veces de larga duración.
- Crece el sector informal, así como las formas de autoempleo, trabajo por cuenta propia o subcontratada.
- Al igual que se produce una caída del empleo en el sector rural, se añade la caída en el sector industrial. Aumentando la importancia del sector comercial y de servicios como generador de empleos.
- Tendencia a la disminución del empleo público, muchas veces con pérdidas significativas de derechos adquiridos y en el poder adquisitivo de los salarios de estos trabajadores.
- Las mujeres incrementan su participación económica, aunque se den desigualdades en materia de acceso al empleo o en cuanto a salarios.

Fuente: OIT: Informe del crecimiento con empleo (2014)

Otro de los hándicaps a los que se enfrentan la juventud es a factores externos derivados del propio desarrollo de la actividad productiva, por ejemplo, al igual que el desarrollo tecnológico facilita las labores productivas, en muchos casos también se limita la creación de empleo, pues hay mecanismos y maquinaria que puede desarrollar trabajos, sin tener que emplear a trabajadores.

Del análisis de la actividad laboral entre los jóvenes menores de 30 años se observa que las personas con estudios superiores tienen más posibilidades de trabajar. La tasa de actividad de la población joven con estudios superiores finalizados es del 85,3%, mientras que para el resto de niveles formativos se mantiene por debajo del 52%. Pese a ello, la actividad laboral para las personas con estudios superiores ha descendido un 12,6% en el último año.

Por tanto, aquellos trabajadores con productividad más baja (los menos cualificados) van a verse afectados en mayor medida por el desempleo en épocas de crisis. De hecho, son los primeros trabajadores de los que una empresa prescinde cuando hay momentos de incertidumbre económica.

Perfil de la ocupación en la juventud

En 2014 se crearon 433.900 empleos. Pero ¿en qué sectores u ocupaciones?

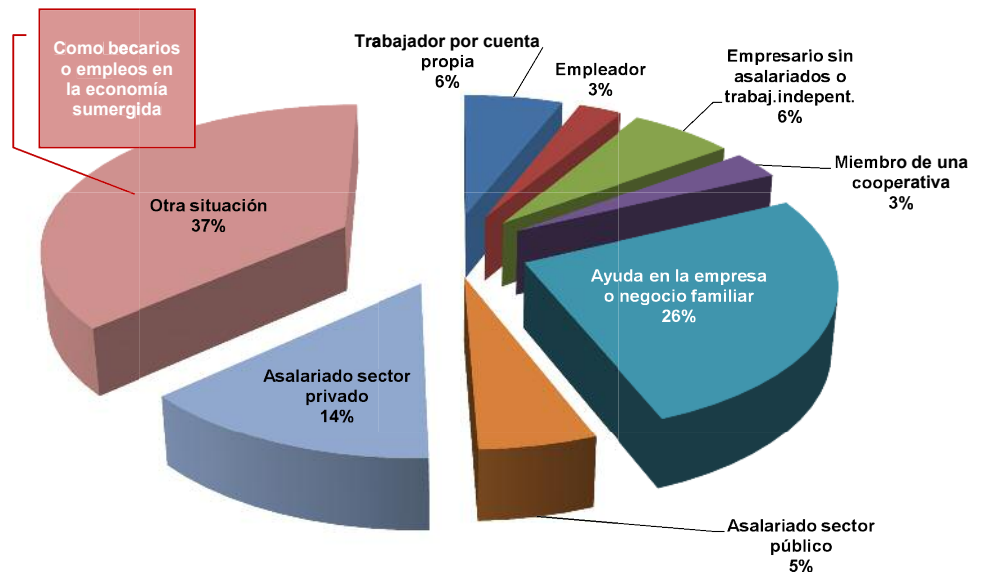
Según la Encuesta de Población Activa (EPA) el perfil medio de trabajador que encontró empleo el pasado año corresponde al de un hombre, de más de 50 años, desempleado anteriormente, con contrato fijo y a tiempo completo en el sector servicios.

Sin embargo, el perfil de la ocupación en los trabajadores jóvenes se caracteriza por el trabajo principalmente en lo que la EPA denomina "otra situación", que supone un 37%. En este apartado los encuestados no especifican la situación en la que trabajan, pero entendemos que son situaciones diferentes a la de la contratación, como becarios o en la economía sumergida. Lo cual confirma la hipótesis de que la Juventud, está enormemente afectada por la precariedad laboral.

También, señalar que la situación profesional de muchos jóvenes les sitúa en un 26% en la ayuda de la empresa o negocio familiar y sólo un 14% se encuentran en la situación de asalariado del sector privado y un 5% como salarios del sector público. Este porcentaje tan pequeño de la juventud en la Administración Pública, se debe en parte a que las políticas de recorte no han permitido que se convoquen muchas plazas, por lo que ha habido poco rejuvenecimiento en las plantillas. De hecho hay más jóvenes trabajando por cuenta propia (6%), debido a las medidas puestas en marcha últimamente para el fomento del autoempleo.

En cuanto a las ramas de actividad en el que los jóvenes están empleados, señalar que son la rama de comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos de motor y motocicletas, con 490.100 ocupados jóvenes, de las que más ocupación registra. También, otra

Situación profesional de la juventud respecto al total de trabajadores



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA, 4º trimestre de 2014. Unidades: Porcentajes

actividad donde mayor número de jóvenes se registran es la Industria manufacturera con 254.800 jóvenes asalariados, en las actividades sanitarias y de servicios sociales hay 146.600 y en la educación donde se han contabilizado en el trimestre objeto de estudio 142.000 asalariados jóvenes.

Por el contrario, aquellos sectores donde hay menos población joven asalariada son en las actividades inmobiliarias (8.700 jóvenes menores de 30 años) en la industria de suministros de agua y saneamiento (con 10.900) y en las actividades energéticas de suministro de gas y electricidad (1.300). Por rama de actividad y por situación profesional,

apenas se han sufrido cambios significativos en los datos respecto al trimestre anterior.

En el siguiente apartado vamos a mostrar datos que evidencian como la juventud está bien preparada cuando inicia su proceso hacia el mercado de trabajo, cuando lo único que le falta es encontrar la oportunidad para adquirir experiencia.

En este sentido señalar que los esfuerzos dedicados desde hace varias décadas para adecuar formación y empleo aún resultan insuficientes, y todavía nos queda un largo camino, para acercarnos a los niveles medios europeos.

Ocupados por ramas de actividad



Nivel de estudios de la juventud

Nos encontramos en un mercado laboral en el que la mayoría de los jóvenes, y muy especialmente, aquellos con titulación universitaria o técnica, se ven obligados a acceder en numerosas ocasiones a ocupaciones de cualificación más baja, para poder percibir algún tipo de ingreso. Este hecho, repercute negativamente no solo en las posibilidades de los jóvenes, con la cualificación adecuada a la hora de acceder a esos mismos puestos de trabajo, sino que también afecta a jóvenes con menos cualificación.

Como consecuencia de la excesiva competencia y demanda para acceder a un mismo puesto de trabajo, los jóvenes se ven obligados a alargar su formación, acumulando el mayor número de titulaciones formales y no formales (en la mayoría de los casos de forma improvisada y en función de las circunstancias del momento), con el objeto de aumentar las opciones que les permita insertarse en el mercado de trabajo. El porcentaje de población que ha cursado estudios secundarios y postsecundarios en nuestro país es elevado cuando se trata del colectivo de jóvenes de 20 a 29 años.

Concretamente, la ocupación por nivel de formación alcanzado desciende en todos los tramos de edad, excepto en el número de ocupados con formación secundaria con orientación profesional, que aumentaron en 4,800 los menores de 35 años, ascendiendo

a 575.900 el total de menores de 35 años con este nivel de formación.

En cualquier caso la mayoría de los ocupados jóvenes en la actualidad tienen un nivel de formación de primera etapa de educación secundaria o similar (1.216.200). Sin embargo, en este grupo de jóvenes se han perdido 28.7000 ocupados con respecto al trimestre anterior.

Además, en el ámbito de la formación profesional, señalar que en el estudio “La Formación Profesional Dual como reto nacional”, publicado por el IESE, señala que solo uno de cada 100 jóvenes en edad de estudiar, opta por la Formación Profesional Dual. Recordemos que este tipo de FP fue presentada por el gobierno como solución al problema del elevado desempleo entre la juventud; y aunque el número de alumnos y centros que lo ofrecen se ha duplicado en un año, apenas 18.000 jóvenes se han inscrito en esta modalidad educativa que combina los estudios académicos con la formación en empresas. No ocurre lo mismo en Alemania, donde la FP Dual la cursan un 42% de alumnos alemanes. Es más, allí, esta formación se basa en un sistema regulado a través de una Ley Federal de Formación Profesional en la que tiene en cuenta, por ejemplo, las condiciones del contrato de formación, la protección por despido del aprendiz o la remuneración media del alumno (entre

Jóvenes ocupados por nivel de formación alcanzado

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	TOTAL JÓVENES
Analfabetos	1,3	2,9	4,2
Estudios primarios incompletos	..	3,4	3,7	11,9	15,6
Educación primaria	7,0	40,9	66,6	72,7	187,2
Primera etapa de educación secundaria y similar	47,1	192,8	408,8	567,5	1.216,2
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	15,4	111,7	184,0	318,0	629,1
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	11,3	125,5	191,6	247,5	575,9
Educación superior	1,0	201,0	753,1	1.072,4	2.027,5

Fuente: EPA, 4º trimestre de 2014. Unidad: Miles Personas

300 y 800 euros mensuales). Sin embargo aquí, el tamaño de las empresas españolas hace más difícil su puesta en marcha, pues para que los alumnos de la FP Dual trabajen necesitan un tutor. Lo que se hace muy difícil en empresas medianas y pequeñas, que son la mayoría de las existentes en nuestro país. También, este tipo de formación es más adecuado para realizarlo en la industria, de ahí su éxito en Alemania, donde el sector industrial es muy importante, mientras que en España este sector representa un 17% del PIB, frente al de servicios, que representa el 72%.

Y por último señalar que este tipo de formación, está precarizando aún más las ya de por sí precarias relaciones laborales de la juventud. A este respecto el informe de IESE señala que el contrato para la formación y el aprendizaje (característico de la FP Dual, diseñado para trabajadores sin cualificación profesional reconocida y con entre 16 y 25 años) no se está empleando para la franja de edad correcta (16-18 años), sino para jóvenes entre 20 y 24 años, lo que precariza las relaciones laborales de este tramo de edad.

Es por ello, que desde UGT Juventud entendemos que para reducir el desempleo juvenil se necesitaría reforzar la formación profesional con una especial atención sobre la formación dual, para que este tipo de formación permitiera adecuar la educación disponible a la realidad de las empresas españolas.

La formación debe servir para conseguir un empleo de calidad. El sistema educativo español necesita una reflexión profunda sobre su estructura y funcionamiento que persiga compensar las desigualdades y mejorar la calidad de la enseñanza.

Papel de la formación en la creación de empleo

Diferentes estudios, entre los que destaca el Informe “Crecimiento con empleo” (2014) de la OIT, señalan que tanto la educación como la formación profesional constituyen un componente central en las políticas de desarrollo productivo y generación de empleo. Concretamente, el estudio demuestra que los sectores más dinámicos son aquellos que incorporan la adquisición de destrezas y conocimientos, en áreas como la producción o la de servicios, pues les aportan un alto “valor añadido”. En este sentido, la disponibilidad de personas con una buena base formativa y curricular resulta indispensable para la expansión del empleo.

De hecho las empresas privadas a la hora de invertir en determinados negocios tienen en consideración una serie de elementos, como por ejemplo que los trabajadores a contratar tengan una buena formación de base para así poder desarrollar mejores servi-

cios, basados en la calidad y en competitividad. Sin embargo, las tendencias actuales del mercado de trabajo, a la hora de generar empleos por cuenta ajena, apuestan más por la flexibilidad de los trabajadores en pro de peores condiciones de trabajo, lo que está propiciando una mayor precariedad en el empleo, así como un aumento de la economía sumergida.

También, apostar por el autoempleo o fomentar la aparición de otras formas de empleo, tales como los pequeños y medianos negocios productivos o de servicios y el empleo por cuenta propia, requieren de un apoyo formativo específico para que logren permanecer en el tiempo.

Es por ello que entendemos que la formación es importante para la consecución de un empleo, pese a que nuestro mercado de trabajo parezca que no sea tenida en cuenta.



Trabajar, pero ¿cuáles son los empleos?

Sin embargo, hay que estar alerta a las nuevas formas de empleo que vienen y aquellas en las que desaparecen. En este sentido y analizando la evaluación que realiza la EPA (para todos los tramos de edad) sobre las profesiones con más empleos en el 4º trimestre de 2014, destacan la industria manufacturera (con 88.300 nuevos ocupados), el sector de la hostelería y restauración (con 86.000), la Administración Pública (incluyendo tanto la Administración central como la autonómica y local) que generó 56.300 empleos, entre los que más de 7.000 puestos curiosamente fueron en las Fuerzas Armadas. Así, junto con las cifras de la industria, también se han generado 54.700 empleos durante en el sector de las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde se ubican fundamentalmente los investigadores y trabajadores de I+D. Otras actividades que elevaron el número de trabajadores (50.000) fueron los sectores artístico y de ocio; el comercio minorista o la construcción.

Sin embargo, un informe de Ciphir, (consultoría de soporte tecnológico a empresas), ha recopilado los empleos con tendencia a desaparecer. Estos son:

- **Encargado de videoclub**, debido a las descargas de internet y al auge de los dispositivos móviles.
- **Trabajador de línea de montaje**, dada la automatización de procesos en la industria.
- **Cajeros de supermercado**, por la implantación de las cajas automáticas en las que el propio cliente pasa los códigos de barras por el lector y paga su compra.
- **Agente de viajes**, el auge de internet y sus aplicaciones en el sector, como las webs de reserva de hoteles, billetes, etc., están acabando con este tipo de puestos de trabajo.
- **Empleados de tiendas de fotografía**, con la implantación de los dispositivos digitales muchos negocios han cerrado y despedido a sus trabajadores.
- **Carteros**. La proliferación de los emails y otras comunicaciones gratuitas ha hecho que las cartas se reduzcan. En el futuro, para la paquetería, que está en auge, debido al comercio electrónico, se prevé la introducción de drones.
- **Operadores telefónicos**, que están siendo sustituidos por robots que identifican frases de sus interlocutores y les responden.
- **Oficinistas**, dado que el personal técnico también puede realizar estas labores. Así, se estima una caída del 23% de las ofertas de este tipo de empleo en los próximos años.
- **Community Manager**. Es el más sorprendente de los puestos a desaparecer, pues actualmente es un trabajo muy demandado, pero pronto muchos empleados complementarán sus tareas habituales con la gestión de redes sociales. Esto no significa que las redes sociales vayan a dejar de ser una parte fundamental de cualquier negocio, sino que cualquier trabajador podrá mantener los perfiles de Facebook o Twitter al día para las empresas.



Conclusiones

A la vista de los resultados presentados en el presente Boletín de Empleo, las previsiones que podemos realizar a corto plazo, sobre el futuro del empleo juvenil no son tan optimistas como el Gobierno muestra. Si usáramos un ejemplo relativo a la jardinería, el símil sería, que se han puesto en marcha los cultivos de semilla, que están empezando a crecer, pero aún desconocemos si los tallos serán tan fuertes como para presentar un jardín lleno de flores, más aun, si ciertos hándicaps no acompañan. En términos de empleo, nuestros hándicaps son tanto el propio desarrollo tecnológico como las inversiones que todavía son muy débiles y muy dependientes de la subvención, de hecho el empleo en nuestro país parece estar ligado a las inyecciones económicas del estado hacia las empresas, para que estas contraten más o menos, con lo que pese a la mejora de los datos de paro de la EPA y los planes de empleo que se han puesto en marcha, se necesita acabar con la precariedad laboral para crecer.

Más aún a largo plazo, incluso hay estadísticas como la recientemente publicada por el Banco de España donde se prevé que en el año 2030 habrá 1 jubilado por cada 3 personas trabajando. Esto afectará a muchas de las personas que a día de hoy son jóvenes, que pueden ver como su futuro económico empeora y son más pobres que las generaciones anteriores.

Es por ello, que desde UGT-Juventud mostremos nuestra preocupación, ya que se ha producido una reducción de la afiliación a la Seguridad Social, por lo que tras el positivo descenso del paro, a nivel anual, observamos que cada vez hay más desempleados sin ningún tipo de cobertura, se extiende el desem-

pleo de larga duración y continúan los procesos de emigración de la juventud de nuestro país.

En este sentido, UGT ha valorado positivamente el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo, destinado a los parados de larga duración porque supone un aumento en la calidad de las políticas de empleo, sin embargo resulta insuficiente dado el elevado volumen de desempleo existente aún a pesar de la mejora experimentada en el trimestre analizado.

A lo anterior hay que sumar las dificultades de integración en el mercado de trabajo de los más jóvenes más cualificados (pues tal y como hemos mostrado en este Boletín, el fenómeno de la sobre-cualificación se encuentra muy extendido). Para paliar estas deficiencias, además de políticas de empleo, se necesitan:

- **Políticas económicas acertadas**, sobre todo con más y mejor empleo para los colectivos que más han sufrido la crisis.
- **Reforzar los recursos de los Servicios Públicos de Empleo**, para que mejoren la empleabilidad, además de facilitar la inserción de los desempleados jóvenes.
- **Poner en marcha las políticas activas del mercado de trabajo**, con recursos adicionales para los servicios públicos de empleo para mejorar también la formación.
- **Buscar fórmulas específicas de acceso al empleo a las personas que abandonaron sus estudios para trabajar en la construcción.**

La calidad en el empleo es fundamental para el sostenimiento de la recuperación del consumo y de la economía en su conjunto