

La integración laboral de los jóvenes

José Luis Álvarez Alonso
 Director General de Empleo
 del Principado de Asturias

La integración laboral de los jóvenes es un objetivo, tanto social como económico, de gran interés para cualquier sociedad, ya sea por la importancia para las personas como por su relevancia social y económica. La inclusión laboral de los jóvenes es un elemento esencial de la estructura del mercado laboral: debemos tener un mercado profesional que incorpore a los jóvenes para que en su momento puedan coger el relevo de los mayores cuando abandonan el mercado laboral.



Dividiré mi exposición en tres apartados. En el primero, realizaré un breve diagnóstico de la situación laboral de los más jóvenes. En el segundo, me referiré a las medidas que el Pacto Institucional por el Empleo en Asturias destina a este fin. Y en tercer y último lugar, concluiré con una visión general del papel futuro de los jóvenes en el mercado de trabajo.

El último Informe del Consejo Económico y Social hace una valoración muy positiva del acuerdo interconfederal para la

estabilidad en el empleo firmado por la Administración Central y agentes sociales, que considera que ha sido definitivo para la mejora y creación del empleo. Ha beneficiado sobre todo a los colectivos de jóvenes menores de 30 años y al de mayores de 45. No se ha notado tanto en el grupo de mujeres.

El Informe del Consejo Económico y Social destaca que el crecimiento económico europeo está permitiendo acercar las tasas de empleo españolas a las de la Unión Europea. El empleo ha crecido respecto al año anterior en 600.000 personas, produciéndose un mayor crecimiento en los mayores de 30 años, mientras que la pérdida de ocupación se produce en los mayores de 50. El desempleo descendió un 14 por ciento, afectando a todos los sectores productivos. También se destaca como el descenso del paro es mayor en el colectivo de hombres que de mujeres y la entrada en el mundo laboral está protagonizada, mayoritariamente, por personas que vienen del desempleo, aunque aumenta el número de inactivos que pasa al mundo laboral sin antes pasar por el desempleo. La temporalidad se resiste a descender.

El panorama es positivo, salvo en el empleo de las mujeres. El 55 por ciento de los empleos nuevos son para mujeres. El desempleo femenino del último año ha bajado en todas las edades, y el grupo en peor situación es el grupo de mujeres demandantes de primer empleo.

El informe destaca que las mujeres ocupan tres de cada cuatro empleos a tiempo parcial y que se está produciendo un repunte en la temporalidad del empleo femenino. En este contexto, con trazos positivos en la evolución del empleo, se produce un contraste con el entorno regional.

En Asturias vivimos también un momento de crecimiento económico. Contabilizamos un crecimiento que ronda el 3 por ciento (entre 1998 y 1999), que al ser un punto inferior al crecimiento nacional incrementa la desventaja con la economía nacional.

La tasa de actividad de Asturias es del 42 por ciento, frente al 50 por ciento nacional. Los contratos crecieron un 11,7 en el 99 respecto al año anterior. En lo que va de año (2000) se han firmado 175.000 contratos. El 40 por ciento de estos contratos son de menos de tres meses. Por sectores, el sector servicios y la construcción son los que más contratos generan, y los jóvenes menores de 30 años reciben menor número de contratos indefinidos y los contratos de menos duración.

El Pacto Institucional por el Empleo hace una apuesta decidida por la entrada de los jóvenes en el mundo laboral.

Estos datos del empleo hay que ponerlos en relación con las tendencias demográficas regionales. La región muestra un crecimiento vegetativo negativo, con muy bajas tasas de natalidad, altos porcentajes de envejecimiento y retraso en la inserción laboral de los jóvenes: con un importante descenso de la tasa de actividad entre los 16 y los 19 años. Se constata un alto riesgo de migraciones de jóvenes tanto hacia otras regiones como desde las zonas rurales hacia las cabezas de comarca y hacia la zona central, produciéndose un peligro de despoblamiento en algunas zonas, que puede amenazar el crecimiento económico de los territorios más alejados de las zonas centrales y del desarrollo equilibrado y sostenible del conjunto de la región.

El Pacto Institucional por el Empleo tiene en cuenta estos diagnósticos y hace una apuesta decidida por la entrada de los jóvenes en el mundo laboral. Los firmantes del Pacto consideran que la entrada de los jóvenes en las empresas es estratégica para el futuro de la región. Estratégica por tres razones:

1. La primera, por la necesidad de completar la formación "académica" de los jóvenes en la experiencia laboral real y así aumentar su cualificación profesional.
2. La segunda, por la búsqueda de una mejora en la cualificación real (formación más experiencia) a corto plazo,

reduciendo los riesgos de falta de personal cualificado a medio plazo.

3. La tercera razón "estratégica", basada en la necesidad de retener a los jóvenes más cualificados en la región, evitando su marcha ante las ofertas laborales de territorios cercanos con muy bajas tasas de desempleo y alta demanda de jóvenes profesionales.

Estas reflexiones ayudaron a dar el giro en las subvenciones que se otorgaban: se pasa de subvencionar casi en exclusiva los contratos fijos para reforzar los formativos.

Este cambio de concepción es fundamental, pues más de la mitad del dinero previsto se destina a introducir a los jóvenes en el mercado laboral.

En el resto de las medidas acordadas en el Pacto Institucional por el Empleo también se refleja una constante atención hacia los jóvenes:

Contratación por cuenta ajena

En todas las acciones subvencionables hay siempre un plus que se considera económico para la contratación de los jóvenes. Así se puede apreciar en las condiciones de la convocatoria que regula las subvenciones a:

- Contratos formativos.
- Conversión de contratos formativos en indefinidos.
- Contratos indefinidos.
- Contratación de una persona por aumento de plantilla debido a un reparto del tiempo de trabajo.
- Contratación en entidades sin ánimo de lucro.

Promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes

En cuanto al fomento de emprendedores, se está subvencionando a las personas que se dan de alta como autónomos y en segundo lugar se está subvencionando la contratación de un socio trabajador. Estas son las dos grandes líneas de actuación. El sector de la juventud se contempla en estos casos con cantidades añadidas.

Estas medidas de incentivación del trabajo autónomo, complementan a las recientemente transferidas por el INEM de empleo autónomo, en la que se da también el sistema de pluses en el caso de los menores de 30 años.

Desarrollo Territorial para la creación de empleo

Quisiera hacer ahora una referencia a otra gran área del Pacto Institucional por el empleo, que es el del desarrollo territorial. Como señalé al principio, un riesgo de esta Región es el despoblamiento de su territorio y el inminente peligro de hacer imposible un desarrollo sostenible en las zonas más periféricas de la Región.

Un riesgo de esta Región es el despoblamiento de su territorio y el inminente peligro de hacer imposible un desarrollo sostenible en las zonas más periféricas.

Esta filosofía de evitar el despoblamiento, junto con la tendencia, también europea, de acercar todas las políticas de empleo al entorno local es lo que ha animado a los firmantes del Pacto Institucional por el Empleo a elaborar los Programas Locales de Empleo. Los firmantes del Pacto han dado un papel importante a los Ayuntamientos y han desarrollado líneas de financiación que permiten ligar las políticas de empleo con las de desarrollo territorial.

Los programas de empleo ya están en marcha y tienen una previsión de contratación de 3.500 personas en los próximos dos años y medio. Estos programas de empleo han sido fruto del trabajo de los Ayuntamientos que se han presentado a una convocatoria. Hay planes de empleo en todos los municipios de Asturias.

Por otro lado, los Programas Locales de Empleo puestos en marcha van a permitir la contratación de más de 3.500 personas, pero también son programas que desarrollan políticas de desarrollo territorial.

Los Programas Locales de Empleo tiene que estar al servicio de las estrategias territoriales de desarrollo. El Gobierno distingue en tres grandes grupos las acciones que se financian en los Ayuntamientos:

En el grupo nº 1: se financian acciones relacionadas con el desarrollo:

- La realización de estrategias o proyectos de desarrollo territorial y/o sectorial.
- La contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local
- La contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades

En el Grupo 2: acciones ligadas con la iniciativa empresarial:

- Nuevos Yacimientos de Empleo
- Iniciativas Locales de Empleo
- Centros de Iniciativa Empresarial
- Telecentros

En el Grupo 3: acciones ligadas con la empleabilidad de las personas:

- Programas Locales de Empleo (Contratación + formación)

- Talleres Mixtos (Formación + contratación)
- La Inserción de personas con riesgo de exclusión en empresas privadas

En una estrategia territorial de desarrollo sostenible es fundamental fijar la población joven en el territorio: ésta es la única apuesta para un futuro real. Y en cada zona, en función de sus características, se financian las acciones que aumentan la cualificación profesional de los jóvenes y dotan de instrumentos que apoyan sus proyectos empresariales.

Es fundamental que la Red de Agentes de Desarrollo Local se convierta en el promotor de esos recursos en su territorio. En un territorio, el profesional que se ocupa del desarrollo local, tiene que tener una actitud pro activa en su territorio. Debe relacionarse con el entorno económico para emplear a las personas que han estado participando en el programa de empleo.

La labor de orientación a los desempleados que buscan trabajo por cuenta ajena o deseen iniciar una actividad empresarial, debe ser completada con la información sobre los apoyos y ayudas existentes a la contratación por cuenta ajena y el autoempleo.

También deben difundir entre los responsables de las empresas la oportunidad de contar en su territorio con personas que han pasado por un proceso de cualificación y las facilidades que se ofrecen para la contratación de estas personas. De esta relación debe surgir un aumento de la colaboración público-privada, tanto para preveer nuevas necesidades

de cualificación profesional como para colaborar conjuntamente en proyectos concretos. También se impulsará, de ese modo, los procesos de evaluación de los resultados.

La labor de orientación a los desempleados que buscan trabajo por cuenta ajena o deseen iniciar una actividad empresarial, debe ser completada con la información sobre los apoyos y ayudas existentes a la contratación por cuenta ajena y el autoempleo.

Del contacto continuo con el entorno debe obtenerse información para dirigir las acciones del futuro y la evaluación de las acciones en ejecución.

La mayor dificultad con la que nos encontramos en el mercado laboral es la falta de estabilidad, y ésta afecta sobre todo al mundo de los jóvenes. Además de las razones de coste es un problema que se basa en gran medida en la actitud por la parte contratante. Esta actitud es difícil de cambiar. Uno de los mayores potenciales de una región son los recursos humanos y no puede dejarse sin abordar. Si queremos invertir en recursos humanos, no sólo lo conseguiremos con acciones de formación: es muy difícil pensar que podemos tener profesionales en el mercado laboral si antes las empresas no los han contratado.

Es un error pensar que el sistema formativo puede generar oficiales cualificados. Las empresas tienen que contratar a gente joven bajo esquemas de inversión y anticiparse con tiempo a las demandas que surgirán a medio plazo. Si quieren tener

gente cualificada a medio plazo es necesario que inviertan en gente joven. Lo que se hace con las subvenciones es reducir las "excusas" que normalmente se ponen a la contratación: costes, falta de cualificación, tardanza en el adiestramiento, distracción del ritmo de producción

Es un error pensar que el sistema formativo puede generar oficiales cualificados.

Las empresas tienen que contratar a gente joven bajo esquemas de inversión y anticiparse a las demandas.

Por otra parte, también es necesario que las personas aumenten su sensación de estabilidad. Es difícil que alguien que tiene una relación temporal aporte todo su potencial como profesional. Si todas las manifestaciones insisten en que la inversión en recursos humanos es muy importante para una empresa, es necesario que se apliquen los mismos criterios que a otras inversiones. ¿podemos invertir en un factor de alta inestabilidad?. Debe existir un cambio de actitud y una mayor profesionalidad en los aspectos de gestión de recursos humanos.

JOSE LUIS ALVAREZ ALONSO

Licenciado en Psicología por la Universidad de Oviedo (1982) y Diplomado en Psicología Industrial por la Universidad Complutense de Madrid (1984). Ha trabajado como consultor de recursos humanos y formación en el grupo Quaternaire y ha sido Director de Desarrollo y Calidad en Fondo de Formación.

Ha intervenido en el campo de los recursos humanos desde la perspectiva de los colectivos de los territorios y de las empresas.

Ha diseñado y dirigido programas de orientación profesional e inserción laboral para jóvenes y mujeres desde 1988. Ha participado en proyectos de planificación de los recursos humanos, ligados a planes de desarrollo territorial, en Madrid, Valencia, País Vasco y Asturias.

Ha dirigido procesos de selección y formación para empresas como Thyssen, Dupont, Cepsa, Repsol...y ha coordinado actuaciones para la planificación de los recursos humanos los sectores de la madera y mueble, las industrias químicas, el metal, la alimentación, etc.