Desempleo juvenil: menos subvención, más acción

El Gobierno español presentó en 2013 un paquete de medidas para reducir el desempleo juvenil, pero los directivos se muestran en desacuerdo con las estrategias basadas en subvenciones e incentivos.

5 de diciembre de 2013

En España hay más de 900.000 jóvenes de entre 16 y 24 años sin empleo. Mientras que la tasa de desempleo juvenil en la UE-27 era del 23% en 2012, según datos de Eurostat, en España alcanzó el 53%, más del doble. Se trata de un porcentaje solo superado por Grecia y con tendencia a aumentar (en julio de 2013 ya llegaba al 56%).

¿Qué es lo que demanda el sector privado para regenerar el empleo juvenil? Más de 250 directivos responden a la pregunta en el informe "**Objetivo: reducir el desempleo juvenil en España. ¿Qué tienen que hacer Administración, empresas, educación y jóvenes?**", realizado por el IESE-IRCO bajo la dirección de José Ramón Pin y en colaboración con la Fundación CITI.

A jóvenes desiguales, políticas distintas

Una primera constatación derivada de la investigación es que, para ser eficaces, las políticas laborales deben adaptarse a las capacidades de los distintos grupos de jóvenes:

- **Capacitados (*achievers*): motivados y ambiciosos.** Poseen educación de alto nivel y hablan al menos una lengua extranjera.
- **Media (*average*): jóvenes con una educación incompleta.** No hablan ningún idioma extranjero con fluidez y sus aptitudes son limitadas.
- **No capacitados (*unskilled*): jóvenes que abandonaron la escuela** y no

©IESE Business School

poseen habilidades laborales de ningún tipo.

El informe se centra en las dos razones principales para explicar el problema del desempleo juvenil: el sistema educativo y las políticas públicas de empleo.

Las brechas del sistema educativo

El mayor problema del sistema educativo español es el **desajuste entre la formación de los jóvenes y la demanda laboral.** No solo en cuanto al nivel de educación (por un lado, jóvenes sobrecualificados; por otro, los que tienen un déficit en educación), sino también en cuanto a las competencias que se enseñan y las requeridas por las empresas.

Según los directivos, antes que conocimientos teóricos, **las empresas buscan habilidades sociales** (*soft skills*), como la capacidad de trabajar en equipo y la flexibilidad para aprender, **y competencias "vendibles"** (*marketeable skills*), por ejemplo, la destreza en prepararse para exámenes y pruebas.

Otros aspectos muy valorados son los idiomas extranjeros, la facilidad de comunicación y tener nociones de informática.

Los encuestados recomiendan desarrollar la colaboración entre el sector público y el privado para potenciar la capacitación de los jóvenes.

Una buena manera son los programas de responsabilidad social de las empresas o proyectos como la Garantía juvenil, puesta en marcha en febrero de 2013 por la Comisión Europea, que pretende asegurar a los menores de 25 años ofertas de empleo de calidad y formación continua.

Otra opción para compatibilizar formación y mercado laboral es la formación profesional, por lo que es necesario superar el estigma social en torno a ella. La **formación profesional dual**, por ejemplo, combina la enseñanza teórica con la experiencia dentro de una empresa y, por lo general, dura unos tres años.

Este sistema ya se está aplicando con éxito en otros países europeos (Alemania, Francia, Suiza, Austria) y en Asia (China, Corea). Según el informe, más del 70% de los directivos encuestados estarían dispuestos a colaborar en la puesta en marcha de este tipo de formación profesional en España.

Existen otros déficits en el sistema educativo español, como la **falta de orientación en la**

©IESE Business School

juventud cuando tienen que escoger la formación de cara a su futuro profesional o la **falta de una mentalidad internacional o de emprendimiento**.

Estas carencias se podrían solucionar introduciendo en las escuelas la figura del orientador laboral o asignaturas diseñadas específicamente para estimular la iniciativa emprendedora y la movilidad geográfica de los jóvenes.

Estimular la demanda

Las empresas lo tienen muy claro: las subvenciones son inoperantes. Un abrumador 71% de los directivos respondieron que para contratar a jóvenes necesitan **"un aumento de la demanda de sus bienes y servicios"**. Solo un escaso 12% contestaron que requerían "mayores subvenciones a la contratación".

Para estimular la demanda, hace falta la **captación de inversión extranjera**, muy presente en España a pesar de la crisis, y un **nuevo modelo industrial intensivo** que potencie la inversión en investigación y desarrollo.

Facilitar la contratación

No solo se tiene que crear trabajo, también debe ser accesible (en España, más del 70% de las vacantes no se anuncian públicamente) y que las instituciones educativas conozcan las capacidades que se pedirán a los alumnos en el futuro.

Para ello, la Administración debe resolver la **falta de plataformas públicas** que casen la oferta con la demanda y el sector público con el privado. Un buen ejemplo es el National Career Service del Reino Unido.

La rigidez y complejidad del marco legal para la contratación juvenil y la abrumadora burocracia (los programas de becas, por ejemplo, son poco accesibles y confusos) son otro lastre del mercado laboral actual.

Para acabar con este problema de la economía española, hay que tomar medidas a largo plazo. Las subvenciones y los incentivos son medidas a corto plazo, poco eficaces y con un alto coste económico.

www.iese.edu/es/insight

©IESE Business School