
IMPACTO DE LA NUEVA SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

ANÁLISIS DE OPORTUNIDADES Y NECESIDADES EN EL MERCADO LABORAL.

INFORME - CONCLUSIONES



IMPACTO DE LA NUEVA SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Jueves 17 de Septiembre

9:30 a 11:00 (Zoom)

Análisis de oportunidades y necesidades en el mercado laboral

La conversación que hoy os traemos forma parte del espacio **EDEtik Diálogos & Aprendizajes**, un nuevo formato que hemos impulsado, durante esta crisis sanitaria, desde EDE Fundazioa para generar **conocimiento, debate, reflexión y aprendizaje**. Diálogos y conversaciones de expertas en diferentes materias que atraviesan nuestros ámbitos de actuación: conocimiento, intervención social y empleo inclusivo. Una mirada de lo que ha supuesto esta crisis y los retos a los que nos enfrentamos. El formato en este momento es virtual, a través de seminario web (Webinars) pero en corto y medio plazo también realizaremos otros EDEtik desde otros espacios presenciales.

Marco de Reflexión

Debido a la crisis sanitaria del COVID-19, Lanbide ha registrado **más de 27.000 personas paradas más, que a comienzos de marzo**. Habría que retroceder a junio de 2016 para dar con una cifra de desempleados tan elevada. Euskadi registra la tercera subida más relevante del paro de todos los territorios del Estado.

En esta crisis socioeconómica, **las personas con mayores dificultades de acceso al empleo o en desventaja laboral, la están sufriendo de forma más aguda**. Personas que ya tenían una situación vulnerable la van a ver más agravada si cabe, personas que se mantenían con trabajos precarios o en economía sumergida han visto desaparecer sus medios de subsistencia,...

El motivo de desarrollar una sesión de estas características, es compartir reflexión, análisis y conocimiento, y entre todas intentar construir líneas de trabajo o propuestas que minimicen este impacto de la crisis en el mercado laboral, manteniendo o creando oportunidades para las personas con las que trabajamos

Objetivos para el diálogo

- Compartir reflexiones sobre **las necesidades y/o cambios** que se están dando **en el mercado laboral**. Cómo están impactando en las oportunidades de empleo, en qué colectivos, como se comportan los diferentes sectores económicos,..
- **Prospección laboral** y oportunidades de empleo, compartir reflexiones sobre **donde van a generarse oportunidades de empleo**, y valorar si va a ver opciones para las personas con las que trabajamos en estos sectores.
- Analizar cómo adaptar nuestros recursos y servicios de empleo (formación; empresas de inserción; programas integrales,...) **las posibles respuestas desde las organizaciones**, en relación a la intervención con personas en situación de vulnerabilidad y sus posibilidades en el mercado laboral post Covid-19

Ponentes:

Leire Alvarez de Eulate

Gerente de Gizatea, Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco

Natalia Serrano

Directora de Empleo y Emprendimiento de la Fundación Santa María la Real

Javier Ramos

Responsable del Gabinete Técnico de Lanbide

INFORME DEL RESULTADO DE LA SESIÓN

MERCADO LABORAL POST COVID-19:

¿Cómo es el mercado laboral tras el Covid-19? ¿Qué **sectores** se reactivarán antes? ¿Cuáles emergerán? ¿Cuándo se recuperarán las **cifras de empleo** anteriores a esta crisis? ¿Qué sectores no han parado y siguen creando empleo? ¿Qué **colectivos** se están viendo más afectados?

MERCADO PRECARIZADO

- RELABORACIÓN ACTIVA
- DESEMPLEO
- digital
- impacto por sectores
- TURISMO
- Ocio y CULTURA
- HOSTELERÍA
- LIMPIEZA
- AMBITO SANITARIO
- TECNOLOGÍA

TENDENCIA ACELERADA, DIGITALIZACIÓN

TENDENCIAS

MERCADOS INMERSIVOS

ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS

- BIENESTAR
- TECNOLOGÍA
- LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN

MERCADO LABORAL FUTURO

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

ROTACIÓN CONTRACTUAL

INESTABILIDAD DE SALARIOS

¡

JÓVENES

MUJERES

TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Leire Alvarez de Eulate

Natalia Serrano

Javier Ramos

1. Mercado Laboral post COVID

MARZAKIA: imarios@edefundazioa.org

IDEIA ETA LAGUNTZA: igaray@edefundazioa.org

EDEtik DIÁLOGOS & APRENDIZAJE

Ciriboa

Santa María la Real fundazioa

Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzua

Ante esta cuestión, la argumentación de las ponentes es muy similar. Se recalca la importancia de tener en cuenta que el mercado laboral anterior al Covid-19 ya era un mercado laboral precarizado, con alta temporalidad, un índice alto de rotación y con un porcentaje importante de empleos a tiempo parcial. En este punto de partida y tras la llegada del Covid-19 se plantea una situación de incertidumbre e inestabilidad. Esto dificulta enormemente la toma de decisiones, ya que los factores que generas esta

incertidumbre son ajenos al propio mercado laboral, como son las restricciones de horarios, las medidas de control sanitario etc. De esta manera resulta complicado hacer un pronóstico certero de cómo va a evolucionar el mercado laboral. La única certeza es que la reactivación económica dependerá de la evolución de la situación sanitaria.

En este marco los sectores **que se prevé que emergerán** o que podrán disfrutar de oportunidades de crecimiento serían el sector socio-sanitario, el sector limpieza en un ámbito más específico en lo relativo a la desinfección e higienización y el de la logística y distribución debido al auge del comercio on line y los nuevos servicios a domicilio del comercio de proximidad.

Un proceso que se ha visto impulsado tras la irrupción del Covid-19 ha sido la aceleración de la digitalización. Este factor trae consigo aspectos positivos y negativos al mismo tiempo. En el lado positivo: el auge del sector tecnológico gracias a los procesos de digitalización y tele trabajo, así como la conciliación. En lo negativo, ha evidenciado las carencias de algunas personas, no solo en cuanto a habilidades digitales, sino también en el acceso a las nuevas tecnologías, conexión y con ello una dificultad añadida en la búsqueda y el acceso al empleo.

Los colectivos que las ponentes coinciden en señalar como los más afectados en esta situación son el de las mujeres con responsabilidades de cuidado, debido a la falta de recursos de atención a la infancia; los y las jóvenes sin experiencia laboral; las personas con baja cualificación y parados y paradas de larga duración, así como las personas autónomas.

FRENTE AL IMPACTO NEGATIVO

¿Hay **oportunidades** nuevas? ¿Se vislumbra **crecimiento** en algún sector?
¿En qué **sectores** están las oportunidades de empleo? ¿Dónde van a estar las oportunidades de empleo para las **personas con más dificultades**?



En relación a esta cuestión se señala que los colectivos más vulnerables, en ocasiones, han arrojado tasas mayores de inserción que otros colectivos; esto se debe al tipo de empleo ofertado, generado durante la crisis sanitaria: limpiezas, puestos del ámbito sociosanitario,...

Respecto a las nuevas oportunidades, la digitalización nos ha ofrecido (además de la conciliación anteriormente mencionada) la posibilidad de un cambio en el modelo de centralización de los puestos de trabajo, favoreciendo con esto a las poblaciones rurales o alejadas de las capitales. Además ha

generado a una mayor capacidad de innovación en la manera de intervenir en lo relativo a la orientación laboral.

También se apunta la **necesidad de capacitación** no sólo de las personas en búsqueda de empleo, también en los trabajadores como anticipación a los cambios que puedan venir.

Además se señala, en esta etapa Covid-19, lo fundamental de una política activa de información. Tener un pulso muy claro de lo que nos está pasando en el mercado de trabajo a través de medidas estadísticas etc., para poder hacer esa labor de asesoría u orientación laboral.

PROSPECCIÓN / INTERMEDIACIÓN LABORAL:

Esta línea de trabajo coge especial relevancia en esta situación. ¿Cómo tenemos que **reorientar** este trabajo? ¿Cómo tiene que ser nuestra **relación con las empresas**? ¿Y el trabajo o **preparación de las personas**?

3. Prospección e Intermediación

EMPRESA NECESIDAD
ALIANZAS RELACIONES

SERVICIOS PÚBLICOS
EMPLEO

FUTURELan

MIRADA A FUTURO Y TRABAJO EN PRESENTE

COOPERACIÓN DESARROLLO PROYECTOS

generar movilidad conectar realidades

Tendencia

NUEVAS RELACIONES

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ASOCIACIONES EMPRESAS
ENTIDADES SOCIALES
PYMES-ANTENOMAS
COOPERATIVAS-
...

Leire Alvarez de Eulate
Giztopia

Natalia Serrano
Santa María la Real

Javier Ramos
Lanbide

MARRAKIA:
imario@edefundazioa.org

IÑÁRIZA LAGUNIZA:
igaray@edefundazioa.org

EDEtik
DIÁLOGOS & APRENDIZAJE

Se plantea que considerar que la prospección tome especial relevancia en este momento de crisis significa que quizá hasta ahora no tenía la relevancia que debería tener y en esa línea, y desde la perspectiva de las empresas de inserción, se plantean varias áreas de mejora: mejorar el conocimiento disponible sobre los procesos de inserción y el mercado de trabajo; estar conectados/as con el resto del sistema empresarial y mejorar la coordinación entre la Administración y las actividades de orientación, inserción y prospección. Se recalca la importancia, en esta tarea de la prospección, de generar alianzas a largo plazo y para ello habría que escuchar más a las empresas, conocer sus necesidades.

Incluso involucrar a las empresas en el diseño de los proyectos de orientación y formación, para asegurar que la orientación y formación que estamos dando tenga cabida en el mercado laboral. A su vez, se conseguirá un compromiso por parte de las empresas que se sienten involucradas desde el inicio.

¿NUESTROS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO RESPONDEN A LAS NECESIDADES DEL MERCADO LABORAL ACTUAL? ¿QUE TENDRÍAMOS QUE CAMBIAR, MEJORAR O REFORZAR?

¿Tenemos que trabajar otras **competencias** en la intervención con las personas: competencias digitales, de mayor creatividad, potenciando más la autonomía, trabajando más las habilidades sociales,...?



Las personas ponentes proponen algunos aspectos de mejora que pasamos a enumerar.

Se plantea tener el análisis que predice las futuras oportunidades laborales, siempre disponible y actualizado, además de tratar de afinarlo y concretarlo más; que parta de un contacto directo y permanente con las empresas.

También se propone que las entidades necesitarán actualizar y poner en marcha nuevas metodologías de formación que no sean solo presenciales y adecuadas a las personas con mayores dificultades.

Otro elemento a mejorar sería el refuerzo de las redes de apoyo, un acompañamiento sostenido en el tiempo, de los colectivos más desfavorecidos en la búsqueda de empleo.

Se destaca la creatividad en todo el proceso de orientación y formación.

Además se reitera en el concepto anteriormente mencionado de la política activa de información. Hay que conocer el pulso del mercado laboral para poder reaccionar. También tener más recursos para poder aplicar las herramientas de las que ya se dispone (en el Servicio Vasco de Empleo)

No sólo como un aspecto a reforzar, sino que se plantea como exigencia, es el poner un plus de coordinación en esta situación de crisis entre la Administración Pública, los agentes sociales y las entidades colaboradoras.

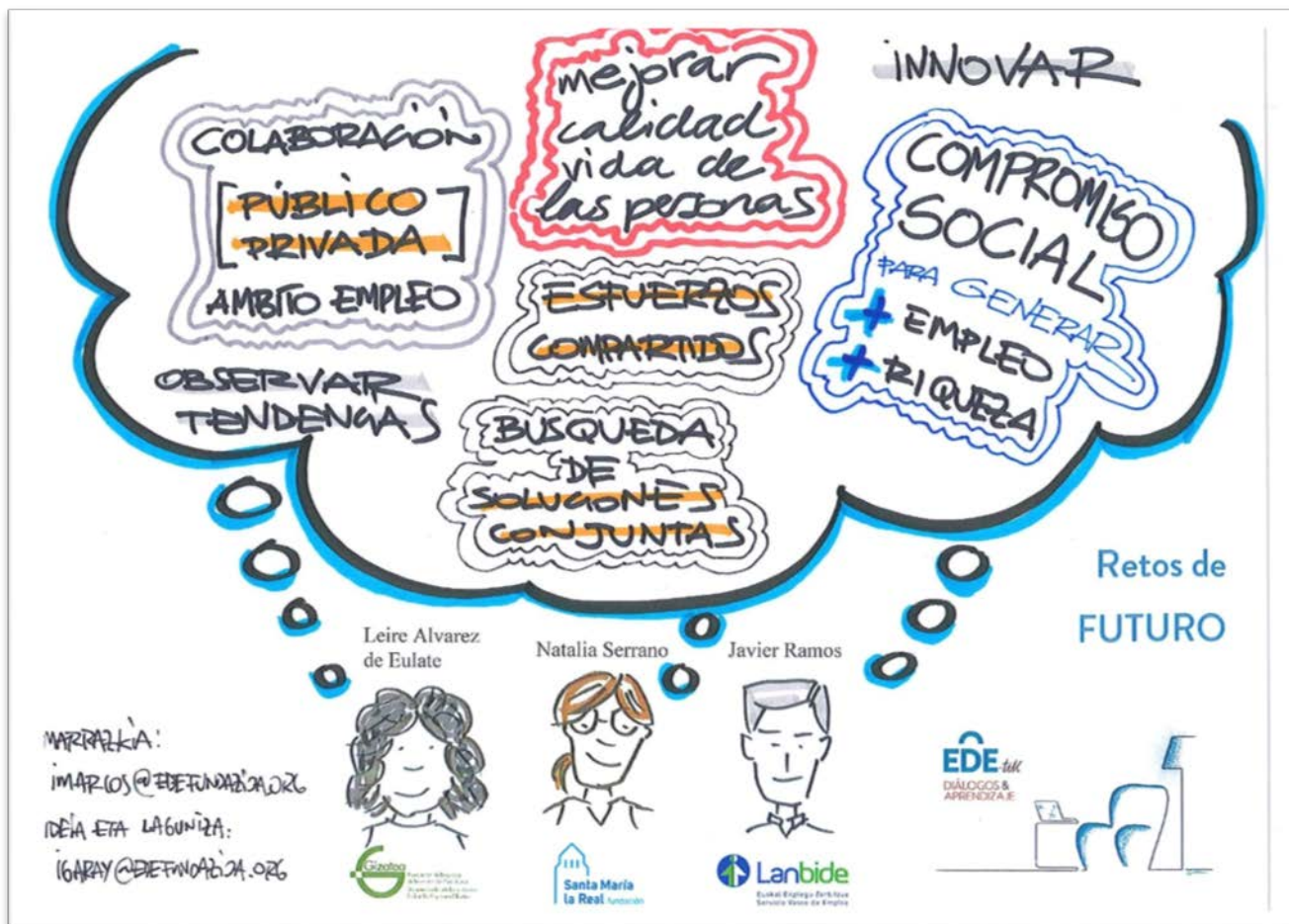
Por último, pero no menos importante, se propone como mejora el trabajar sobre la inteligencia emocional para poder hacer frente a la incertidumbre que genera la crisis sanitaria en las personas que están buscando empleo y más aún en aquellos perfiles más vulnerables.

A pesar de la elevada incertidumbre y falta de confianza qué propuesta os atrevéis a hacer respecto a colectivos en situación de vulnerabilidad laboral y las políticas de medio ambiente?

Las políticas de medio ambiente, la economía circular, etc. se ven como un nicho de oportunidad para generar empleo en estos colectivos. Esto vendría a reforzar la necesidad de la transversalidad de las políticas de empleo. Para ello es importante tratar de hacer nuevas colaboraciones entre los agentes implicados en este ámbito.

La tendencia global (Europea) hacia un compromiso medioambiental, cada vez más, obliga al cumplimiento de ciertos estándares, por lo que se entiende que sí, que dichas políticas medioambientales han de generar nuevas oportunidades de empleo que van a afectar a un conjunto de perfiles amplio, no sólo a perfiles desfavorecidos.

Propuesta de un reto alcanzable en esta situación del mercado laboral



Muy importante el **compromiso de todas las personas y agentes, de toda la sociedad** en el ámbito de la creación de empleo. Sumar esfuerzos, colaborar, compartir, ...

Se proponen varios retos; por un lado el de aprovechar la oportunidad por parte de las entidades que trabajan en el ámbito del empleo de **ser más conocidas**. Que la sociedad sea consciente de la realidad laboral en la que vivimos y que seamos capaces de comprender que no podemos generar empleo suficiente (atendiendo a datos de población activa) para no tener una frustración permanente que vamos a proyectar a entidades que trabajan en el ámbito del empleo.

Por otro lado, se menciona el reto de que la situación que estamos viviendo no **deteriore más las relaciones laborales**.

También se apunta el impulsar las **colaboraciones entre lo público-privado-social** y se ilustra con un ejemplo real: Que la administración pública informe a las entidades de inserción de su previsión de la contratación (teniendo en cuenta la obligación legal de reserva de un porcentaje de esas plazas para

empresas de inserción) para que, teniendo ese conocimiento, las empresas de inserción puedan orientar los itinerarios de empleo y/o de formación a dicha planificación.

Se nombra como posible reto en esta situación la colaboración con el **sector privado**.

En esta situación de crisis que estamos viviendo también se señala como relevante y como un reto alcanzable a perseguir, el hecho de **no buscar soluciones a corto plazo**; el ser capaces de trabajar en soluciones que puedan tener un impacto a medio y largo plazo.