

PRINCIPAIS RETOS DE GALICIA CARA A 2030

MATRIZ DAFO

EMPREGO E CONCILIACIÓN

GRUPO 1: DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA

MESA: Empleo e conciliación

RETOS E NECESIDADES DE GALICIA CARA A 2030

1. Reducir a taxa de desemprego, especialmente do desemprego xuvenil.

- 1.1 Mellorar os servizos públicos de axuda á inserción: busca de emprego.
- 1.2 Definir procesos de asesoramento eficientes.

2. Aumentar o emprego indefinido a tempo completo e de calidade, así como mellorar o acceso ao mercado de traballo de colectivos desfavorecidos, ademais das persoas mozas, os parados de longa duración e as persoas en risco de exclusión social.

- 2.1 Apostar por crear emprego de calidade en sectores emerxentes.
- 2.2 Regular dun xeito máis efectivo os empregos informais (falsos/as autónomos/as).
- 2.3 Evitar as xornadas parciais indesexadas e promover a estabilidade nos contratos laborais.
- 2.4 Respetar a lexislación vixente no cumprimento dos horarios de traballo e salarios.
- 2.5 Aplicación estrita de Prevención de Riscos Laborais para a mellora da seguridade nas condicións de traballo.
- 2.6 Apostar por estratexias de asesoramento personalizado para a inserción no mercado de traballo.
- 2.7 Incrementar os apoios que reciben por parte das administracións públicas as cooperativas, sociedades laborais, empresas de inserción laboral e os centros especiais de emprego para seguir xogando un papel integrador, sobre todo en zonas rurais.

3. Mellorar a empregabilidade das persoas desempregadas ou inactivas, especialmente daquelas con maiores dificultades de acceso ao mercado laboral, por medio da adquisición de experiencia profesional, da acreditación desa experiencia, formación profesional para o emprego, orientación e adquisición e/ou actualización de competencias profesionais.

- 3.1 Facilitar que calquera persoa poida ter acceso a toda a formación profesional para o emprego que necesite.
- 3.2 Mellorar a formación e capacitación nas chamadas habilidades blandas (*soft skills*) e nos coñecementos STEM (ciencia, tecnoloxía, enxeñaría e matemáticas).
- 3.3 Adaptar axilmente o ensino universitario, a formación profesional e a formación profesional para o emprego ás demandas das empresas e da sociedade en xeral, así como ás necesidades de promoción e expectativas do propio alumnado e das persoas traballadoras, tanto ocupadas como desempregadas.

- 3.4 Impulsar unha educación cunha compoñente máis práctica, apostando por fórmulas como a Formación Profesional Dual.
 - 3.5 Preparar a poboación mellor para as necesidades formativas que require e requirirá a Industria 4.0, especialmente a través da dinamización, actualización e mellora constante da formación profesional para o emprego para persoas traballadoras, ocupadas e desempregadas.
 - 3.6 Mellorar a cualificación profesional dos traballadores e traballadoras a través do procedemento de recoñecemento das competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral.
- 4. Aumentar as competencias emprendedoras e impulsar a creación de empresas e iniciativas de traballo por conta propia sustentables, facilitando o seu financiamento mellorando a calidade e eficiencia dos servizos de apoio e de consolidación.**
- 4.1 Impulsar un cambio cultural para non castigar o fracaso nos procesos de emprendemento.
 - 4.2 Dotar de máis oportunidades ao rural a través de mellores infraestruturas tanto construtivas como tecnolóxicas.
 - 4.3 Promover o emprendemento no ensino desde idades temperás.
 - 4.4 Diseñar un servizo de calidade de profesionais cualificados e con experiencia persoal para o asesoramento, a formación e acompañamento das persoas emprendedoras.
 - 4.5 Fomentar ás entidades de Economía Social como alternativa estable e de calidade para o emprego e o autoemprego colectivo.
- 5. Adaptar a cualificación das persoas traballadoras ás necesidades do mercado laboral, así como mellorar a súa situación contractual para garantir o seu mantemento no emprego e permitir a súa progresión profesional.**
- 5.1 Apostar pola dixitalización, eliminando as fendas sociais e xeracionais analfabetismo dixital.
 - 5.2 Adaptar a lexislación cara novas propostas que encaixen mellor cunha realidade empresarial e social que está a mudar continuamente, sempre con fórmulas “de calidade e garantías” para todas as partes.
 - 5.3 Apostar pola “excelencia” coa conformación de equipos de traballo coa mellor formación posible para afrontar os retos do presente e do futuro.
 - 5.4 Actualizar axilmente os programas formativos das especialidades da formación profesional para o emprego, consonte os requirimentos dos sectores produtivos, nomeadamente os máis dinámicos, e as necesidades das persoas traballadoras. Potenciar a “formación á carta”, a formación ao longo da carreira profesional e a formación profesional para o emprego con compromiso de contratación (unidades formativas para empresas).
- 6. Aumentar a contratación de mulleres, especialmente en sectores económicos que presentan un alto potencial de emprego con escasa presenza feminina.**

- 6.1 Fomentar o empoderamento das mulleres como centro de dinamización da economía.
- 6.2 Apostar polas Entidades de Economía Social para favorecer a saída laboral de mulleres.
- 6.3 Potenciar o emprego feminino noutros sectores diferentes ao terciario.

7. Manter no mercado laboral ás persoas con dependentes ao seu cargo, a través de medidas de conciliación da vida persoal e laboral, e fomentar a igualdade de xénero no ámbito formativo, educativo e laboral.

- 7.1 Visibilizar o papel das mulleres na sociedade.
- 7.2 Eliminar a fenda salarial existente entre homes e mulleres.
- 7.3 Concienciar a poboación galega sobre a importancia da corresponsabilidade.
- 7.4 Universalizar a educación de 0 a 3 anos.
- 7.5 Mellorar a situación laboral e social das persoas traballadoras por conta propia.
- 7.6 Fomentar o coidado de persoas maiores, infancia e dependentes como oportunidade de emprego.
- 7.7 Racionalizar e flexibilizar o tempo de traballo.
- 7.8 Promover unha igualdade de oportunidades real para todas as persoas.

8. Aumentar a participación, mantemento no emprego e a reintegración de persoas maiores no mercado laboral a través de iniciativas para a xestión da idade e a formación continua das persoas traballadoras de maior idade.

- 8.1 Promover o relevo xeracional na titularidade dos negocios.
- 8.2 Impulsar o autoemprego entre persoas de máis de 45 anos.
- 8.3 Evitar a emigración, a perda de traballo de persoas maiores e a situación de persoas maiores paradas de longa duración.
- 8.4 Impulsar a formación profesional para o emprego e a reciclaxe das capacitacións das persoas traballadoras ocupadas e desempregadas ao longo de toda a súa carreira profesional, con especial énfase nas de maior idade.

9. Aumentar a integración laboral das persoas con discapacidade, a través de actuacións que fomenten a igualdade de oportunidades.

- 9.1 Sensibilizar a poboación sobre a plena inclusión das persoas con discapacidade (imaxe normalizada).
- 9.2 Crear ou facilitar oportunidades de emprego para estas persoas no mundo rural.
- 9.3 Mellorar a accesibilidade.
- 9.4 Abrir novas oportunidades de emprego, facilitando a súa entrada no mercado laboral.
- 9.5 Dar cumprimento e ampliar os requisitos relacionados coa reserva e criterios favorecedores na contratación pública para centros especiais de emprego e empresas de inserción.

10. Establecer as condicións favorables no mercado laboral para fixar talento, impulsar o retorno dos emigrantes e facilitar o asentamento dos retornados e inmigrantes.

DEBILIDADES	AMEAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>D.1 Elevada taxa de desemprego, superior en mulleres que en homes e especialmente elevada no colectivo da mocidade. Taxa inferior a media estatal pero que case duplica á europea.</p>	<p>A.1 Envellecemento da poboación activa e ocupada. Problemas de relevo xeracional na titularidade dos negocios.</p>	<p>F.1 Existencia de políticas de fomento da actividade emprendedora.</p>	<p>O.1 Potencialidade do envellecemento activo e saudable na súa relación coa creación de emprego a partir da análise do envellecemento desde a perspectiva da innovación, na atención e os coidados ata a economía prateada ou “<i>silver economy</i>”.</p>
<p>D.2 Reducidas taxas de actividade e de ocupación sensiblemente menores nas mulleres e inferiores á media europea.</p>	<p>A.2 Desánimo ou desmotivación entre os parados de longa duración e dos mozos e mozas fronte ao mercado de traballo</p>	<p>F.2 Experiencia na xestión e desenvolvemento de políticas activas de emprego e de formación profesional para emprego e capacitación das persoas traballadoras desempregadas e ocupadas, con experiencias recentes de impulso da “formación á carta” e especial énfase na formación vinculada á industria 4.0, ás competencias dixitais e tecnolóxicas e á formación con compromiso de contratación. Inclusión de actividades formativas sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.</p>	<p>O.2 Reorientación do modelo produtivo cara a pautas máis sustentables, tanto no ámbito económico, como social e medio ambiental.</p>
<p>D.3 Alta temporalidade involuntaria no emprego.</p>	<p>A.3 Perda de capital humano por emigración da poboación activa con alta cualificación que non ve satisfeitas as súas expectativas no mercado laboral.</p>	<p>F.3 Existencia de incentivos á contratación indefinida, fomento da formación profesional para o emprego con compromiso de contratación e impulso do procedemento de recoñecemento das competencias profesionais adquiridas a través da experiencia laboral.</p>	<p>O.3 Existencia de ámbitos con moitas posibilidades de creación de novas empresas e empregos, ligadas ao medio ambiente, enerxías renovables, producións sustentables no rural, etc</p>

DEBILIDADES	AMEAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>D.4 Dificultades de acceso ao mercado de traballo doutros colectivos desfavorecidos, ademais das persoas mozas, como serían os parados de longa duración ou as persoas en risco de exclusión social.</p>	<p>A.4 Previsión dun menor ritmo de crecemento da actividade económica nos próximos anos.</p>	<p>F.4 Políticas educativas e políticas activas de emprego, nomeadamente formación profesional para o emprego, que inclúen o sistema de formación dual, a “formación á carta” consonte as necesidades das empresas e a formación profesional para o emprego con compromiso de contratación, orientado a dar maiores posibilidades de emprego.</p>	<p>O.4 Desenvolvemento de xacementos de emprego con potencial en Galicia: servizos a domicilio, servizos á infancia e a xuventude, servizos culturais e de ocio, servizos de medio ambiente (enerxías renovables, xestión da auga e os residuos, protección e mantemento de zonas naturais), etc.</p>
<p>D.5 A produtividade por hora traballada é inferior en case 10 puntos á media nacional e europea.</p>	<p>A.5 Escenario de incerteza respecto ao volume de recursos financeiros procedentes da política de cohesión para o período 2021-2027</p>	<p>F.5 Amplo potencial da economía social para a creación de emprego de calidade, a satisfacción de necesidades comúns, a estruturación económica e social</p>	<p>O.5 Desenvolvemento de novos sectores produtivos vinculados á explotación de recursos endóxeos. Identificación de “Experiencias Produtivas Innovadoras” no medio rural.</p>
<p>D.6 Baixas taxas de mobilidade xeográfica das persoas en desemprego, con especial incidencia na mocidade.</p>	<p>A.6 A rapidez con que a economía expulsa empregos en etapas recesivas e a dificultade para retornar aos niveis previos.</p>	<p>F.6 Niveis elevados de cualificación nos perfís da poboación activa. Baixa taxa de abandono escolar temperán. Alta taxa de finalización de estudos na idade obrigatoria. Elevada taxa de mozos e mozas con nivel alto de competencia dixitais</p>	<p>O.6 Colaboración entre o sistema educativo e o sistema produtivo.</p>
<p>D.7 Reducido tamaño de maioría de empresas empregadoras que se traduce na súa escasa capacidade formadora, baixo interese na capacitación e de incorporación de tecnoloxía.</p>	<p>A.7 Escasa estabilidade xerada polo baixo nivel de contratación indefinida.</p>	<p>F.7 Gran potencial de man de obra feminina.</p>	

DEBILIDADES	AMEAZAS	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
D.8 Predominio de especialización produtiva das mulleres en actividades de baixo valor engadido e intensidade tecnolóxica e subrepresentación feminina en sectores de actividade caracterizados por unha maior valoración social e mellor remuneración.	A.8 Os avances tecnolóxicos poden actuar en prexuízo do emprego dos maiores de 45 anos e de colectivos con baixa cualificación.	F.8 Existencia de políticas de apoio á industria 4.0, coa finalidade de mellorar a súa competitividade, impulsando a fabricación de produtos diferenciados e de calidade que facilite a xeración de emprego.	
D.9 Falta de adecuación das competencias profesionais aos perfís dos traballos demandados, que dificulta o axuste entre oferta e demanda de emprego			
D.10 Insuficiente vinculación entre o ensino universitario, a formación profesional e a formación profesional para o emprego e as necesidades formativas do sector empresarial e das persoas traballadoras, nomeadamente, aquelas en situación de desemprego..			
D.11 Escasos niveis de conciliación e corresponsabilidade na vida laboral, familiar e persoal, lonxe dos estándares europeos, incidindo negativamente na incorporación da muller ao mercado laboral.			
D.12 Complexidade administrativa na creación de novos proxectos empresariais.			