

Isabel Busto

Presidenta de Confebask

Acto Confebask: Las empresas vascas ante el reto demográfico

2022-10-24

SAILBURUAK,

JONAN FERNÁNDEZ SECRETARIO GENERAL DE TRANSICIÓN SOCIAL Y AGENDA 2030 DEL GOBIERNO VASCO,

REPRESENTANTES INSTITUCIONALES, EMPRESARIALES, ...

EGUN ON DANORI, ETA ESKERRIK ASKO GUREKIN IZATEAGATIK

*“La situación demográfica constituye una cuestión de preocupación prioritaria, tanto desde un punto de vista local como global. Las instituciones internacionales invitan a otorgar al declive demográfico la máxima prioridad. **Los datos en Euskadi nos sitúan entre los países de la Unión Europea que peor balance demográfico presentan** y, sin embargo, el tratamiento de la cuestión demográfica **no ha alcanzado la primera línea de prioridad** en la agenda pública, parlamentaria o mediática, ni entre las preocupaciones sociales, hasta el primer semestre de este mismo año”.*

Supongo que el Secretario General de Transición Social y Agenda 2030 del Gobierno Vasco, Jonan Fernández, reconoce estas frases. **No son nuestras, no son de Confebask**. Son de la Estrategia Vasca 2030 para el reto demográfico que él dirige, y con las que no podríamos estar más de acuerdo.

Euskadi es hoy, el segundo territorio de la Unión Europea con más población mayor de 65 años, sólo por detrás de Italia. Y dentro del Estado, tal y como escuchábamos decir a Eduardo Aretxaga en su intervención, **Euskadi es, de las Comunidades Autónomas más prósperas, la que menor aumento de población ha tenido en los últimos 40 años**. En definitiva, somos una sociedad envejecida, con una de las tasas de natalidad más bajas de Europa, **y que en los últimos años ha empezado a experimentar una progresiva reducción** de población en edad laboral.

A lo largo la mañana, hemos escuchado un diagnóstico de la situación actual; hemos visto ejemplos de empresas que se ven obligadas a reinventarse para captar y mantener el talento ante la llegada del próximo ‘*invierno demográfico*’; hemos conocido someramente qué hacen otros países de nuestro entorno ante un problema similar; y también hemos escuchado al secretario general para la Agenda 2030 del Gobierno Vasco, Jonan Fernández.

Coincidimos de nuevo, plenamente con él. Necesitamos **una estrategia de país**, una suerte de ‘*estrategia Basque Talent*’, diseñada entre todos, instituciones, empresas, universidades y sistema educativo en general, con una **visión conjunta y transversal del país**, que nos permita sortear el reto al que nos enfrentamos.

La estrategia, desde nuestro punto de vista, debe estar basada en **dos ejes prioritarios**:

- Por un lado, acciones para fomentar la natalidad y la conciliación familiar y laboral.
- Y por otro, una política específica de **'inmigración para el empleo'** que, sin olvidarse de la solidaridad hacia quienes huyen o buscan refugio entre nosotros, tenga en cuenta que también necesitamos de su 'talento'. Atraer, mantener y aportar al bien común.

Un 'talento' que hay que entender en su significado más amplio: **personas en número y cualificación suficiente, preparadas para hacer su trabajo**, de todas las profesiones y de todos los sectores, tanto de universidad como de formación profesional, de grado medio o de grado superior.

**Personas con actitud y con aptitud.**

En este ámbito, tenemos que idear un sistema que **facilite la llegada** de personas: insisto, sin descuidar en ningún momento la asistencia al más vulnerable. **De lo que se trata es de abrir una nueva puerta, no de cerrar ninguna.**

Coincidimos de nuevo con la Estrategia Vasca para el reto demográfico que dice así: "debemos reducir en todo lo posible las dificultades de llegada de las personas migrantes. La demografía de nuestro país necesita de su contribución. El objetivo primero para ello es su integración. La premisa es modificar y facilitar las condiciones en materia de permisos de residencia y trabajo".

Es cierto que es una materia que no está exenta de dificultades, pero hay que reconocer que se están dando algunos pasos, concretamente en lo relacionado con esto último. El Ministerio de Inclusión y Seguridad Social ha publicado recientemente las instrucciones relativas a su real decreto para obtener y mejorar **el arraigo** de los inmigrantes **facilitando las autorizaciones de residencia temporal por formación**, así como la **contratación en origen** para trabajadores de sectores con falta de profesionales. Sin duda, éste puede ser un instrumento que ayude a las empresas a captar talento del exterior. Y es justo reconocer el avance que se pretende con ello.

En Euskadi, el Gobierno Vasco no es competente en esa materia, pero sí promueve otras medidas para atraer talento. Por ejemplo, las Diputaciones Forales tienen en funcionamiento planes de **'incentivo fiscal'** pensados para los que están en el exterior y quieren venir a Euskadi.

Incentivos que pasan por **bonificaciones fiscales** pensadas para atraerlos, sí, pero también para mantenerlos entre nosotros. Se trata de una política que utilizan prácticamente todos los países de nuestro entorno. Los **incentivos fiscales** son herramientas habituales entre nuestros 'territorios competidores' por toda Europa. Y hay que recordar que en muchos países competimos cada vez más empresas por cada vez menos talento disponible.

Además, estoy convencida de que podríamos estudiar otro tipo de medidas que complementen y mejoren lo ya existente. Por ejemplo, podríamos estudiar la posibilidad de implantar en Euskadi una especie de **'ventanilla única'**, al estilo de lo que también hemos escuchado que ya se hace en otros países, destinada a facilitar la llegada de personas a las empresas vascas.

Gestiones en una sola ventana para resolver dudas y trámites como, por ejemplo, a la hora de buscar alojamiento, de escolarizar a los hijos buscando colegios que satisfagan sus necesidades educativas, de tramitar la tarjeta sanitaria, entre otros ...

En muchas ocasiones, las empresas no sabemos a quién dirigirnos ni cómo ayudar en el día a día a esas personas a las que queremos traer de fuera para que se incorporen a nuestro proyecto, teniendo en cuenta que, necesariamente, su llegada a Euskadi debe conllevar su plena integración en nuestra sociedad: en todos los ámbitos.

Una 'ventanilla única', o 'wellcome center', como se denomina en otros países, que simplifique y aúne todos los trámites. Una especie de '**ongi etorri talent'**, que seguro que también podría facilitar mucho las cosas.

Debemos empezar a proponer medidas concretas, estudiar su viabilidad y apelar a la responsabilidad y colaboración de todos. Y en eso, las empresas, evidentemente, tenemos también muchas cosas por hacer.

Para empezar, **¿qué podemos hacer para resultar más atractivas?** Es recurrente el dato que nos trasladan las empresas en las sucesivas encuestas sobre necesidades de empleo que venimos realizando desde Confebask en los últimos años. Tres de cada cuatro empresas vascas reconocen tener dificultades para encontrar las personas con el perfil que requieren. Un porcentaje que sube incluso al 90% en determinados sectores o territorios.

Dicho esto, parece claro que tenemos que dar respuesta a lo que nos pide el talento que queremos incorporar. Es necesario que las organizaciones ofrezcamos, **una cultura de empresa, unos valores y unas condiciones acordes a una generación que ya no entiende la relación laboral como se entendía antes**. Y no hablamos sólo de salarios. La conciliación laboral y familiar, teletrabajo, **flexibilidad** de horarios, beneficios sociales, ambiente laboral 'amable', trabajo en equipo y liderazgo compartido, ... juegan hoy un papel determinante a la hora de 'atraer y mantener' a los candidatos.

En este sentido, el papel de iniciativas como '**Fabrika' de Adegí, EkinBarri de Cebek o las RR.LL 4.0 de SEA-Empresas alavesas**, favorecen ese **cambio cultural de la empresa vasca** que, sin duda, será fundamental a la hora de lograr el objetivo de convertir a la empresa vasca en un centro atractivo para un talento cada vez más escaso.

Por último, ... y por ahora, ... no se me ocurre mejor manera de terminar que recordando la importancia de **darnos a conocer fuera de Euskadi**. Podríamos tener los mejores instrumentos para captar y mantener talento. Pero de nada servirían, si no son conocidos.

Tenemos que '**vender' nuestro país, darlo a conocer**. Euskadi es hoy una sociedad próspera, moderna, con infraestructuras, estabilidad jurídica y política, y unos estándares de bienestar que nos sitúan a la cabeza de los países más avanzados de Europa gracias a unas **empresas competitivas y punteras** en muchos sectores de actividad.

**Un país, donde las empresas abordan proyectos de desarrollo y crecimiento empresarial con alma y raíces en el territorio, lo que supone una garantía para la creación y reparto de la riqueza en Euskadi y la cohesión social de la población.** Pero todo eso, puede cambiar si no actuamos con decisión ante un problema que ya está entre nosotros, y no somos capaces de revertir.

En resumen..... Ante el reto demográfico es necesario un **diagnóstico común y una estrategia compartida**, máxima **colaboración** entre todos los agentes implicados, propuestas concretas y transversales basadas en lo que observamos en otros países; y cómo no, comunicación. Mucha comunicación

BESTERIK EZ, ESKERRIK ASKO!!!