



MENOS FUERZA BRUTA Y MÁS CEREBRO PARA LOS TRABAJADORES DEL FUTURO

La nueva previsión de competencias del Cedefop identifica retos y tendencias paralelas y contradictorias

Los entornos de trabajo del futuro próximo se caracterizarán previsiblemente por una mayor autonomía, una reducción de la rutina, una mayor utilización de las TIC, un menor esfuerzo físico y un incremento de las tareas intelectuales y sociales. Las necesidades de competencias del mercado laboral experimentarán un cambio y los trabajadores tendrán

que ofrecer nuevas competencias para adaptarse. Una mano de obra envejecida, un exceso de cualificación y la polarización del empleo en el nivel superior e inferior de la escala de competencias serán algunos de los retos clave de la próxima década, que demandan actuaciones ya.

PREVISIÓN DE COMPETENCIAS DEL CEDEFOP EN 2018

Datos clave: EU-28

243 232 000
Empleo en 2030

6%
aumento
desde 2016

0.4%
crecimiento
anual



151 337 000

Total de vacantes de empleo, 2016-30

SECTORES DE MAYOR CRECIMIENTO

Crecimiento anual 2016-30

Comercio
y otros servicios

1%



Distribución
y transporte

0.6%



9%
creado
de nuevas vacantes
de empleo



91%
creado
a partir de
sustituciones

PROFESIONES MÁS DEMANDADAS

Total de vacantes de empleo 2016-2030

11 984 600

Profesionales de nivel medio
administrativos y comerciales

9 276 600

Trabajadores en ventas

8 710 160

Personal de limpieza y asistencia

Cerca de **4** de cada **5**
nuevas vacantes de empleo

estarán relacionadas con profesiones de altas
competencias

Las previsiones de oferta y demanda de competencias que el Cedefop realiza de forma periódica proporcionan información completa sobre las tendencias del mercado laboral y el desarrollo de competencias en toda Europa. Basadas en datos armonizados y una única metodología, han ayudado a identificar, prevenir y compensar posibles desequilibrios del mercado laboral y han ayudado a los responsables de la formulación de políticas de toda Europa a tomar decisiones informadas ⁽¹⁾.

Estancamiento de la mano de obra de Europa

Según indican las previsiones, la población en edad de trabajar de Europa se incrementará en un 3,7 % de aquí a 2030. No obstante, este aumento general presenta variaciones, con incrementos más acusados en algunos países (Luxemburgo, Irlanda, Noruega, Suiza e Islandia) y números en descenso en otros (Bulgaria, Letonia y Lituania). Una mayor proporción de población en edad de trabajar superará los 55 años. Estos trabajadores de más edad tienden a presentar unos índices de participación en el mercado laboral relativamente bajos, aun cuando los índices son más altos ahora que en el pasado. Por este motivo, la mano de obra de Europa se incrementará solo un 1 % hasta 2030, mientras que está previsto que el índice de participación general descienda.

Un moderado crecimiento de los puestos de trabajo que mantendrá el empleo

Si bien estas tendencias debilitarán el crecimiento del empleo a largo plazo, en los próximos quince años, es probable que el crecimiento del empleo supere al crecimiento de la mano de obra y frene el desempleo, a pesar de las incertidumbres económicas. Se espera que la mayor parte de los países experimenten un modesto crecimiento medio del empleo de un 0,5 % aproximadamente anual entre 2020 y 2025, y que vuelvan a registrar las tasas de desempleo anteriores

a la crisis de aquí a 2030; los Estados miembros del sur pueden quedarse atrás ⁽²⁾.

En ciertos países, entre los que cabe mencionar Alemania, los países del Báltico, Bulgaria y Croacia, se prevé una caída del empleo, debido, entre otras razones, al descenso de la población en edad de trabajar como consecuencia del envejecimiento de la población o la emigración. Sigue sin estar claro si el incremento de los índices de participación en el mercado laboral y la migración neta será suficiente para revertir la tendencia a la baja de los índices de empleo.

Variado crecimiento del empleo sectorial

La producción y el comercio de bienes abarcan el mundo entero: se trata de uno de los principales impulsores del cambio estructural reciente y previsto en Europa. A lo largo de las últimas décadas, la distribución mundial del trabajo ha cambiado drásticamente; la competencia mundial y las oportunidades de mercado probablemente sigan afectando a la estructura del empleo de Europa. Los salarios relativos y la productividad desempeñarán un papel crucial a la hora de determinar qué trabajos se mantendrán y crecerán en Europa y cuáles se perderán para la competencia extranjera. La fabricación es el sector más afectado tanto por la automatización como por el comercio mundial ⁽³⁾. Si bien la producción va a seguir aumentando, en numerosos sectores manufactureros, el crecimiento económico no dará lugar a nuevos empleos, o incluso vendrá acompañado de pérdidas de empleo.

Sin embargo, algunos sectores de alto valor añadido experimentarán un considerable crecimiento del empleo, como el sector del equipamiento eléctrico, la fabricación de otra maquinaria y equipos y los vehículos de motor. Este último sector crecerá especialmente en algunos países de la UE, como Francia, Irlanda, Rumanía y los países del Báltico. El crecimiento está menos determinado por la demanda interna que por las previsiones de aumento de las

⁽¹⁾ Las previsiones del Cedefop incluyen a los veintiocho Estados miembros de la UE, Noruega, Islandia y Suiza. En 2010, el Cedefop recibió del Consejo Europeo el mandato de presentar previsiones bienales de las tendencias de la oferta y la demanda de competencias en toda Europa.

⁽²⁾ Se espera que se produzca una modesta recuperación en países como Grecia, España, Lituania y Chipre, que contrarreste la gran pérdida de empleo provocada por las diferentes crisis de la deuda.

⁽³⁾ Tal y como puede observarse con el desacuerdo comercial entre los EE.UU. y la UE.

exportaciones a mercados de rápido crecimiento como China y Latinoamérica. También se espera que aumente el empleo en el sector informático, óptico y de equipos electrónicos, pero los índices de crecimiento son menores que en el caso de los vehículos de motor.

Los sectores relacionados con los servicios experimentarán el crecimiento más rápido del empleo, especialmente los servicios jurídicos y contables, la investigación y el desarrollo, la publicidad y los estudios de mercado, así como las actividades relacionadas con los servicios administrativos y de apoyo. El sector servicios crecerá especialmente en los Estados miembros más recientes: se espera que aumente considerablemente el empleo en el sector inmobiliario, servicios jurídicos, contables y de asesoría, así como en los servicios arquitectónicos, en especial, en Letonia, Lituania, Polonia, Eslovenia, Eslovaquia, Bulgaria y Rumanía. El empleo en el sector del turismo aumentará previsiblemente en Grecia, España y Portugal.

Incremento de la polarización del empleo

Se producirá una continua polarización del crecimiento del empleo, con un incremento en el número de nuevas ofertas de trabajo en los niveles inferior y superior de la escala de competencias y un vacío en los empleos de nivel medio.

El crecimiento más acusado se prevé para las ocupaciones de trabajadores de altas competencias (directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales y profesionales de nivel medio), con un crecimiento más moderado en ciertas ocupaciones que requieren menos capacidades, incluidos los empleos relacionados con las ventas, la seguridad, la limpieza, el catering y los cuidados. Se prevé el estancamiento, o incluso el descenso, de los índices de empleo en ocupaciones que requieren capacidades medias, como los trabajadores manuales y personal administrativo, dado que la automatización y la deslocalización hacen sentir sus efectos.

El nivel más bajo del espectro de capacidades se caracteriza por la resiliencia de los empleos. Muchos de estos trabajos, principalmente los servicios personales tanto en el sector público como en el privado (como hoteles y restaurantes, servicios de

cuidados y otros servicios de proximidad), no se ven muy afectados por las rutas comerciales, ya que por su propia naturaleza están vinculados al lugar físico. La interacción directa de la persona que ofrece un servicio y la persona que se beneficia de él también explica por qué estos empleos comprenden menos tareas rutinarias, y hasta el momento, el cambio tecnológico y la automatización no les han afectado tanto.

Las tendencias hacia un mercado laboral más polarizado aparecieron durante la recesión, con pérdidas masivas de empleos en la mitad de la escala de competencias, un descenso moderado en la parte inferior y un crecimiento en la parte superior. Hasta el año 2030, se espera que se produzca un fuerte crecimiento en la parte inferior de la escala en una serie de Estados miembros de la UE, especialmente, España, Francia y Reino Unido. La polarización más pronunciada se producirá en Alemania, Francia y los Países Bajos y, en menor medida, en Rumanía e Italia.

Sustitución de los trabajadores que se jubilan

La necesidad de sustituir a los trabajadores que se jubilan o abandonan el mercado laboral tendrá una incidencia en el número de vacantes de empleo de la economía europea. Hay una necesidad de sustituir a los trabajadores en general, incluso en sectores con perspectivas de empleo en descenso, como la agricultura, la silvicultura y la pesca, y a pesar de la polarización. La demanda de sustitución es proporcionalmente mayor en empleos y países con una mano de obra más envejecida. La estructura de edad de la población que trabaja en el sector primario dará como resultado vacantes de empleo durante los próximos años. Muchos de estos trabajos requerirán elevados niveles de competencias, debido a la introducción de nuevas tecnologías.

La oferta de capacidades supera a la demanda

Las previsiones sugieren que la demanda de trabajadores altamente cualificados seguirá creciendo, impulsada por los cambios en la estructura del empleo sectorial y por el cambio tecnológico favorecedor de determinadas competencias. El mercado laboral de la UE se ha estado transformando durante mucho tiempo, pasando de la industria

pesada a los servicios y la tecnología digitales, y de una amplia base de trabajos con frecuencia poco cualificados a una economía del conocimiento que requiere competencias diferentes y de alto nivel.

En cuanto a la oferta, las inversiones en materia de políticas de formación y educación superior han elevado el número de trabajadores altamente cualificados. Las previsiones de competencias del Cedefop sugieren que esta tendencia cobrará impulso, aumentando la oferta de trabajadores que pueden dar respuesta a las necesidades futuras.

La interrelación entre la oferta y la demanda muestra que la primera probablemente supere a la segunda en los próximos años. Para los trabajadores altamente cualificados podrá ser más fácil obtener empleos que para los trabajadores menos cualificados, si bien pueden acabar en trabajos que requieran una cualificación inferior. Este fenómeno, que a menudo recibe el nombre de «inflación de títulos», puede provocar una impresión a veces engañosa de presiones de la demanda.

Menos trabajo rutinario, más TIC

Las previsiones apuntan a una reducción general de las tareas físicas y a un incremento de las sociales e intelectuales. Estas requieren competencias de comunicación, espíritu empresarial y otras competencias clave en ámbitos como la venta/persuasión y servicio/atención/cuidados ⁽⁴⁾. También revelan un incremento continuado y considerable de la demanda de competencias en materia de TIC habida cuenta de que el ritmo de la innovación en la aplicación de tecnologías de la información y la comunicación (cambio tecnológico para mejorar la productividad) experimentará una aceleración en las próximas décadas.

Estos cambios son más visibles en los Estados miembros que se han adherido a la Unión Europea tras 2004, quizás debido a una necesidad de adaptarse y de lograr una mayor convergencia con la estructura de empleo de Europa.

⁽⁴⁾ Dentro del nuevo conjunto de previsiones de competencias, el Cedefop y Eurofound han colaborado para analizar el contenido en materia de tareas y competencias de la estructura europea de empleo actual y futura. Estos resultados se extraen del análisis de Eurofound.

Se necesitan respuestas políticas sólidas

Las políticas que estimulan la participación en el mercado laboral de grupos demográficos específicos y que impulsan carreras profesionales más largas, incluidas las políticas en materia de aprendizaje permanente, sostendrán una mano de obra en aumento durante un tiempo. Sin embargo, numerosos analistas consideran necesario ofrecer incentivos para fomentar la natalidad y una migración interior moderada con el fin de garantizar una mano de obra estable a medio y largo plazo. Al mismo tiempo, la jubilación de los trabajadores pertenecientes a la generación del baby-boom dejarán libres una gran cantidad de puestos de trabajo que requieren competencias de nivel medio y bajo. Los sistemas educativos y formativos tienen que tener en cuenta esta tendencia para garantizar la continuidad de las actividades económicas.

Paralelamente, se consolidará la tendencia hacia servicios de alto valor añadido en Europa, aún más teniendo en cuenta que la mano de obra europea cada vez está más cualificada y es capaz de dar respuesta a las necesidades de competencias pertinentes. Al mismo tiempo, el cambio hacia los servicios —un sector que presenta numerosas formas contractuales de trabajo no estándar, con frecuencia sin seguro— demanda políticas que garanticen la cohesión y la protección sociales, especialmente en tiempos de lento crecimiento económico. Esto también se extiende a la economía de plataformas de rápido crecimiento que da lugar a nuevas formas de trabajo y de relaciones laborales.

Los Estados miembros de la UE tendrán que mejorar sus marcos políticos para fomentar la movilidad de los trabajadores en toda la UE, al tiempo que dan respuesta a los retos de la digitalización. En este contexto, la anticipación del Cedefop de los futuros retos clave en materia de competencias y de mercados laborales no solo sirve para informar las políticas educativas y formativas, sino también en materia de empleo y políticas sociales, como el pilar europeo de derechos sociales. Este ámbito político prioritario de la UE se inició en marzo de 2018 y su objetivo es garantizar condiciones de trabajo justas y derechos sociales para equipar a las personas con

las competencias correctas y crear más unidad en las sociedades europeas ⁽⁵⁾.

Las restricciones del mercado laboral demandan una respuesta política que mitigue sus efectos: un ejemplo es la sobrecualificación. El empleo de trabajadores altamente cualificados en trabajos que requieren cualificaciones de nivel medio probablemente aumente los niveles de productividad general a corto plazo, pero puede llevar a una descualificación y a la obsolescencia de las competencias y, a su vez, a una reducción de la motivación y a una pérdida de productividad. Paralelamente, los responsables de la formulación de políticas tendrán que fomentar el progreso social de los trabajadores con cualificaciones de nivel medio y bajo, cuyas perspectivas laborales pueden verse amenazadas puesto que compiten por puestos de trabajo con trabajadores más cualificados y se arriesgan a acabar en un círculo vicioso de reducción de salarios y de la productividad. Para contrarrestar esta peligrosa tendencia, que puede producir un efecto indeseado en el sano desarrollo de las economías europeas, el Consejo recomendó a los Estados miembros ofrecer a las personas adultas con bajas cualificaciones itinerarios de mejora de las capacidades, para ayudarlos a desarrollar capacidades más sólidas en escritura, lectura, cálculo y competencias digitales ⁽⁶⁾.

Los políticos, en general, tienen ante sí el reto de mitigar todos estos riesgos y tendencias que se presentan de forma paralela e, incluso a veces, contradictoria. Se necesita una oferta amplia y variada de formación y educación profesional que abarque desde la FP de nivel terciario para empleos que requieren las más elevadas competencias técnicas hasta la oferta actual de formación que dé respuesta a los requisitos de competencias de empleos del nivel más inferior de la escala de cualificaciones. Al mismo tiempo, se necesitan políticas de empleo y sociales sólidas para enmarcar la evolución del mercado laboral si Europea quiere evitar que la brecha entre ricos y pobres sea cada vez mayor.

⁽⁵⁾ *Pilar europeo de derechos sociales: Construir una Unión Europea más inclusiva y justa.*

⁽⁶⁾ *Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 relativa a itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos.*